dfensor

REVISTA DE DERECHOS HUMANOS - ENERO DE 2012

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL

01 Hacia la dignificación del trabajo del hogar



¿Qué implica para México la ratificación del Convenio 189 de la OIT?
JOSÉ A. GUEVARA B.

Repercusiones de la discriminación hacia trabajadoras del hogar
ANGÉLICA GONZÁLEZ Y EDWING SOLANO

Número 01, año x, enero de 2012

Órgano oficial de difusión de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

DIRECTORIO

***Dfensor*, revista de derechos humanos, número 01, año x, enero de 2012,** es el órgano oficial de difusión mensual de la CDHDF. Reservas de Derechos al Uso Exclusivo núm. 04-2011-091210254100-102. ISSN, Licitud de título y Licitud de contenido:en trámite. Permiso de Sepomex: PP09-1508.

Comité editorial: Mario Ernesto Patrón Sánchez, Rosalinda Salinas Durán, Luis Jiménez Bueno, Guadalupe Ángela Cabrera Ramírez, Rosa María Cruz Lesbros, José Luis Gutiérrez Espíndola, José Antonio Guevara Bermúdez, Irma Andrade Herrera, Paz Echeñique Pascal, Alfonso García Castillo, Montserrat Matilde Rizo Rodríguez, Mónica Martínez de la Peña y Gerardo Sauri Suárez.

Editor responsable: Alberto Nava Cortez. Cuidado de la edición: Bárbara Lara Ramírez. Diseño y Formación: María Eugenia Lucero Saviñón, Edgar Sáenz Lara y Gabriela Anaya Almaguer. Editora: Karen Trejo Flores. Apoyo en redacción y captura de texto: Araceli Martínez Pérez. Corrección de estilo: Haidé Méndez Barbosa y Karina Rosalía Flores Hernández.

Créditos de Imágenes: Ernesto Gómez, Antonio Vásquez, Joaquín J. Abdiel, Edgar Sáenz Lara, Maru Lucero, Gabriela Anaya (CDHDF) y CACEH, A. C.

Publicación editada por la Dirección General de Comunicación por los Derechos Humanos de la CDHDF. Los artículos firmados que aparecen en esta edición son responsabilidad de las y los autores y los no firmados son de la autoría de la CDHDF. Impresión: Impresora y Encuadernadora Progreso, S. A. de C. V. (IEPSA), San Lorenzo 244, col. Paraje San Juan, del. Iztapalapa 09830 México, D. F. Suscripciones y distribución: Jacqueline Ortega Torres, tel.: 5229 5600, ext. 2027, <jacqueline.ortega@cdhdf.org.mx>, av. Universidad 1449, col. Florida, pueblo de Axotla, del. Álvaro Obregón, 01030 México, D. F. Tiraje: 3 500 ejemplares. Impreso en México / *Printed in Mexico.*

Ejemplar de distribución gratuita, prohibida su venta.

CONTENIDO

EDITORIAL

opinión y **debate**

Fotografía: Edgar Sáenz Lara/CDHDF.

acciones CDHDF

Referencias



Fotografía: cortesía CACEH, A. C.



Fotografía: Edgar Sáenz Lara/CDHDF.

EDITORIAL

Hacia la dignificación del trabajo del hogar

En medio de la vorágine de la economía global, en la que estados y empresas privadas en conjunto privilegian un sistema deshumanizado e inequitativo de producción y consumo, el mercado laboral atraviesa hoy por un contexto complejo de discriminación caracterizado por la explotación, la pobreza, la desigualdad, los prejuicios y la informalidad, factores que vulneran a hombres y mujeres el ejercicio pleno de sus derechos humanos laborales.

Dentro de esta problemática está inserto el trabajo del hogar, el cual, a pesar de tener uno de los más elevados déficits de reconocimiento como empleo digno, se ha convertido en una de las principales opciones de trabajo en América Latina para las mujeres que son pobres, migrantes e indígenas, ya que de acuerdo con registros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo menos 14 millones de mujeres realizan esta actividad a cambio de una remuneración, esto sin contar a aquellas de las que no se tiene registro y que laboran por hora o por día en condiciones migratorias irregulares, ni a las y los niños que también realizan trabajo doméstico.

Desde esta perspectiva, la situación en México no podía ser menos compleja, y así lo demuestran los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010, los cuales refieren que 91.6% de las personas trabajadoras del hogar de nuestro país no cuenta con un contrato laboral. Esta grave vulneración, derivada tanto del incumplimiento como de las restricciones en las normas de protección a sus derechos humanos laborales y a la falta de medios para hacerlos valer, convierte a estas personas en un sector sin reconocimiento económico y social, perpetuando condiciones de trabajo degradantes que van desde extensas jornadas de trabajo hasta bajos sueldos y escasa o nula cobertura de seguridad social, contraviniendo los criterios generales establecidos en el artículo 123 de la Constitución mexicana y las obligaciones internacionales contraídas por el Estado.

Ante esta inaceptable situación, desde la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) reiteramos el llamado a los actores políticos y sociales para que den cabal cumplimiento a las acciones del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, que están encaminadas a proteger los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras del hogar mediante la realización de reformas al capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo y a un mayor fortalecimiento a la labor de protección legal por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Como organismo defensor también exhortamos al Estado mexicano para que sin demora ratifique el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que es la primera norma laboral internacional vinculante y específica a favor de mejorar las condiciones de vida y de prevenir y sancionar las violaciones a los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar en el mundo, la cual fue aprobada en junio de este año en el seno de la OIT.

Es preciso decir que estos esfuerzos serán insuficientes si como sociedad no logramos erradicar las actitudes discriminatorias hacia este sector laboral, si no reconocemos el invaluable aporte que brinda su trabajo a nuestros hogares y al propio desarrollo de la economía. Recordemos que un verdadero Estado que garantiza los derechos humanos no permite que existan trabajadores de segunda categoría.



opinión

Fotografía: Edgar Sáenz Lara/CDHDF.


y debate

¿Qué implica para México la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre los derechos de las personas trabajadoras del hogar?

JOSÉ A. GUEVARA B.*

El trabajo del hogar no es reconocido socialmente, se desprecia e infravalora, por lo tanto, no se les da reconocimiento a quienes lo realizan. Todo lo tangible, producto del trabajo del hogar, desaparece, se vuelve invisible.[1]

De acuerdo con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI),[2] el total de la población empleada en México es de 43 809 329 personas, de las cuales profesionalmente se desempeñan como trabajadores o trabajadoras del hogar 2 019 310 (que representan 4.6% del total de la población empleada). De ellos, 1 824 028 son mujeres (aproximadamente 90% del total), mientras que 195 212 son hombres (9.6%). Del total de las trabajadoras del hogar, 147 027 tienen entre 14 y 19 años de edad (representando 7.3%). La Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (Enadis)[3] identificó que las personas trabajadoras del hogar *de planta* (residentes en el hogar en el que trabajan) representan 11.8% del total, mientras que la modalidad de *entrada por salida* (trabajadora que reside en otro domicilio) representó 88.2 por ciento.

* Secretario de Vinculación con la Sociedad Civil e Incidencia en Políticas Públicas de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF). El autor agradece a Greta Ríos Téllez Sill y a Claudia Vásquez Ortuño por su invaluable apoyo en la elaboración de este artículo.

1 Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), A. C.

2 Disponible en <www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2005-2010/po.asp?s=est&c=10826&proy=enoe_po>, página consultada el 23 de noviembre de 2011.

3 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010*, México, Conapred, 2011.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred)[4] ha señalado recientemente que 14% del total de mujeres que están empleadas se desempeñan como trabajadoras del hogar, una quinta parte de las mujeres que ejercen esta profesión tiene menos de 20 años de edad y alrededor de 30% de las personas que trabajan en este sector sólo cuenta con estudios de primaria.

En cuanto a la distribución geográfica del trabajo del hogar, 54% se concentra en siete estados de la república, que son el Estado de México, con 296 462 personas (14.7%); el Distrito Federal, con 204 549 (10.1%); Veracruz, con 166 812 (8%); Jalisco, con 129 756 (6.4%); Puebla, con 109 363 (5.4%); Guanajuato, con 94 635 (4.7%); y Nuevo León, con 83 435 (4.1%). Los estados con menor cantidad de personas trabajadoras del hogar[5] son Campeche (15 266), Baja California Sur (12 276) y Nayarit (12 094).[6]

De dicho universo de trabajadoras del hogar, según datos del Conapred, 95% no cuenta con servicios de salud, 80% carece de prestaciones laborales, 61% no goza de periodos vacacionales, 46.5% no recibe aguinaldo, y sus salarios son de los más bajos en la escala de sueldos –algunas reciben menos de un salario mínimo mensualmente–. La gran mayoría de las trabajadoras del hogar en México carece de un contrato escrito y los acuerdos con los empleadores son de palabra.[7]

¿Qué es el trabajo del hogar?

El trabajo del hogar se refiere a las tareas que se desarrollan en las casas para el cuidado de las y los hijos y otros cuidados personales como la limpieza del hogar, el cual puede ser remunerado o no remunerado.[8] El trabajo del hogar remunerado, según la Ley Federal del Trabajo, se refiere a los "servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia".[9] El trabajo no remunerado es el realizado por las personas que habitan un hogar en específico y por el cual no reciben pago alguno.

La legislación mexicana frente al trabajo del hogar

Si bien la legislación laboral mexicana reconoce al trabajo del hogar remunerado incluso desde la misma Constitución,[10] en la realidad se trata de un marco jurídico limitado y restrictivo que ha sido interpretado inadecuada e injustificadamente por las y los jueces, en contravención a las obligaciones internacionales del Estado mexicano; ello ha acarreado la violación a los derechos de dicho sector de la población laboral.

El trabajo del hogar no es considerado como digno de ser remunerado por la supuesta naturaleza del servicio.[11]

4 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *30 de marzo*, *Día de las Trabajadoras del Hogar*, documento informativo sobre trabajadoras del hogar en México, México, Conapred, 2011, 21 pp., disponible en <www.conapred.org.mx/redes/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-Accss.pdf>, página consultada el 23 de noviembre de 2011.

5 Pese a que la Constitución y los instrumentos internacionales enuncian al *trabajado doméstico*, en la 100ª Conferencia se discutió el término, ya que para Latinoamérica *doméstico* tiene una connotación peyorativa (*domesticar*). Por esta razón preferimos utilizar el término *trabajo del hogar*; de igual forma, nos referimos a persona *trabajadora del hogar* y no a *trabajadora doméstica*.

6 Disponible en <www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2005-2010/po.asp?s=est&c=10826&proy=enoe_po>, página consultada el 23 de noviembre de 2011.

7 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010*, *op. cit*.

8 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *30 de marzo, Día de las Trabajadoras del Hogar, op. cit*., p. 2.

9 Ley Federal del Trabajo, última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 17 de enero de 2006, artículo 331.

10 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en su artículo 123: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil [...] A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo".

11 Pierrette Hondagneu-Sotelo, *Doméstica. Trabajadoras inmigrantes a cargo de la limpieza y el cuidado a la sombra de la abundancia*, México, Centro de Estudios Migratorios/Instituto Nacional de Migración/Miguel Ángel Porrúa, 2011, p. 36.

Parte del problema descansa en el hecho de que el trabajo del hogar no se valora como un asunto laboral, porque físicamente se desempeña en lugares distintos a los centros tradicionales de trabajo (oficinas, fábricas, campo); es decir, éste se realiza en un espacio privado: el hogar. Además, tampoco se valora como tal posiblemente por tratarse de funciones asociadas culturalmente a las mujeres en sociedades que perpetúan estereotipos discriminatorios. Los ejemplos más claros se reflejan en la forma en que los tribunales federales mexicanos han interpretado dicho marco jurídico. Por ejemplo, en cuanto al pago de salarios, que la propia Constitución ordena que tendrá que hacerse "en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo que se pretenda sustituir la moneda",[12] la justicia mexicana ha señalado:

> Trabajadores domésticos. Salarios devengados y no cubiertos. El artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley los alimentos y habitación se estimarán equivalentes a 50% del salario que se pague en efectivo", lo cual permite concluir que tratándose de los trabajadores domésticos, el monto de los salarios devengados y no cubiertos debe ser equivalente al numerario que recibía, sin que pueda incluirse lo relativo a habitación y alimentos, que constituye 50% restante de su salario, porque al haber disfrutado estos últimos, quedaron cubiertos.[13]

Asimismo, el Poder Judicial federal, al interpretar la legislación, ha establecido distinciones hacia las personas que se dedican al trabajo del hogar para que accedan a la seguridad social, e incluso al seguro de ahorro para el retiro, a pesar de que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[14] la reconoce como un derecho irrenunciable para todas las personas, sin distinción:

> Trabajadores domésticos. No existe obligación del patrón de inscribirlos al Instituto Mexicano del Seguro Social ni al Sistema de Ahorro para el Retiro. De conformidad con los numerales 13, fracción II, y 222 a 233 de la Ley del Seguro Social, se colige que no existe obligación del patrón para inscribir a un trabajador doméstico al régimen obligatorio del seguro social ni al seguro de ahorro para el retiro, porque dicha inscripción sólo puede realizarse voluntariamente y de conformidad a lo pactado por las partes.[15]

De la misma manera, los tribunales federales han limitado sus derechos laborales de jornadas máximas de ocho horas diarias y seis días semanales, reconocidos en el artículo 123, apartado A, fracción IV, de la

12 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 13 de octubre de 2011, artículo 123, apartado A, fracción X.

13 Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Amparo directo 5016/89, María del Carmen Lira Romero, tesis aislada en materia laboral, 25 de septiembre de 1989, octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, en *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo IV, segunda parte-1, julio a diciembre de 1989; unanimidad de votos, ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos; secretaria: Idalia Peña Cristo.

14 El artículo 9º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social".

15 Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Amparo directo 160/2009, Isaac Chicurel Levin y otros, tesis en materia laboral, 19 de marzo de 2009, novena época, Tribunales Colegiados de Circuito, en *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta* , tomo XXX, agosto de 2009; unanimidad de votos, ponente: Carolina Pichardo Blake; secretario: Augusto Santiago Lira.



Fotografía: cortesía CACEH, A. C.

Constitución; además de que han discriminado en el debido proceso a las trabajadoras del hogar (para probar que trabajaron en cierto día que a otros sectores no se les exige):

> Trabajadores domésticos. Cuando reclaman el pago de la prima dominical y el patrón lo niega a ellos les corresponde probar que laboraron en domingo. La jornada de los trabajadores domésticos se rige por la regla especial prevista por el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, que no establece límites al horario para encuadrarlo en un máximo legal semanal, sino que determina que el empleado deberá gozar de periodos de reposo durante el día para tomar alimentos y de descanso durante la noche, precisamente por la vinculación *sui generis* de convivencia familiar que guarda con el empleador y su familia; consecuentemente, no les es aplicable la regla general contenida en el artículo 58 de la citada legislación, que define la jornada de trabajo como el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Por tanto, la ausencia de una jornada específica conduce a establecer que cuando un trabajador doméstico reclama el pago de la prima dominical, a él corresponde probar que laboró los domingos si el empleador lo niega.[16]

Por lo que se refiere al pago de horas extras, el artículo 123, apartado A, fracción XI, constitucional reconoce que:

16 Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Amparo directo 5753/2005, Anita Galicia Bautista, tesis aislada en materia laboral, 14 de abril de 2005, novena época, Tribunales Colegiados de Circuito, en *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo XXII, julio de 2005; unanimidad de votos, ponente: Héctor Landa Razo; secretaria: Griselda Lupita Reyes Larrauri.

> cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Los tribunales federales, en contravención a dicha disposición, han restringido el derecho al pago de horas extras a las personas trabajadoras del hogar en los siguientes términos:

> Trabajadores domésticos. Dada la naturaleza de su trabajo no existe fundamento legal para reclamar el pago de tiempo extra. La jornada de trabajo y la distribución del horario de los trabajadores domésticos no se rige por el factor tiempo como si se tratara de empleados de una empresa productora o distribuidora de bienes o servicios, pues las actividades que desempeñan no son de carácter material con vista a la obtención de un lucro a favor del patrón, sino que están vinculadas con el aseo y atención del hogar de una persona o familia en particular, predominando la convivencia con el núcleo familiar para el que laboran; por tanto, a este tipo de trabajadores no les es aplicable la regla general que establece el artículo 58 de la ley laboral que define la jornada como el tiempo durante el cual una persona está a disposición del patrón para desempeñar un servicio personal y subordinado mediante el pago de un salario, sino que basta que a cambio de la prestación de sus servicios el patrón les confiera el tiempo suficiente para reposar y tomar alimentos y de descanso durante la noche, según lo prescribe el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo; consecuentemente, en la remuneración salarial de estos trabajadores no interviene el factor tiempo, ya que su retribución comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, por lo que no les asiste fundamento legal para reclamar el pago de tiempo extra.[17]

Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las y los trabajadores domésticos

En junio de 2011 se aprobó el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las y los trabajadores domésticos, en el que se establecen los derechos de las personas que realizan trabajos domésticos de manera profesional y las obligaciones correlativas de las autoridades de los Estados.

Asimismo, dicha organización adoptó su Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en la que se establecen disposiciones complementarias que explican a mayor profundidad las obligaciones del Convenio 189 y que auxilia a los gobiernos en una mejor implementación, por lo que ambos documentos deben ser considerados en conjunto.[18]

Dentro de los puntos relevantes de dicho Convenio destacan los referentes a adoptar medidas para garantizar la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras del hogar; garantizar condiciones de empleo equitativas y de trabajo decente; asegurar que sean informadas sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de

17 *Idem. Véase* "Trabajadores domésticos. Su permanencia en el lugar de trabajo no prueba que se laboraron horas extraordinarias", en *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, octava época, tomo III, segunda parte-2, enero a junio de 1989, p. 845.
18 OIT, Recomendación 201, adoptada durante la 100ª Conferencia de la OIT, 16 de junio de 2011, párr. 1.

preferencia mediante contratos escritos; garantizar que se beneficien de un régimen de salario mínimo y el disfrute de la seguridad social al igual que cualquier trabajador o trabajadora.

El Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal

El Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF) es una herramienta que tiene la finalidad de incorporar dentro de la planeación, programación, presupuestación, coordinación y articulación del quehacer del Estado el enfoque de derechos humanos.

Frente al panorama de indefensión en que se encuentran las personas trabajadoras del hogar, el PDHDF incluyó en sus líneas de acción siete que están relacionadas con la protección a sus derechos humanos laborales.

Las líneas de acción referidas al trabajo del hogar en el PDHDF son:

- Realizar reformas al capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo para garantizar los derechos laborales y de seguridad social para las mujeres trabajadoras del hogar.
- Realizar reformas legislativas pertinentes para que se reconozca, garantice y proteja el derecho al trabajo y los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar y agrícolas, en particular de niñas, niños y mujeres.
- Firmar un convenio de asistencia técnica con la OIT para que asesore al Gobierno del Distrito Federal en la definición e implementación de su estrategia en materia de protección al trabajo doméstico y agrícola.

> Si bien la legislación laboral y la Constitución mexicana reconocen al trabajo del hogar remunerado, tenemos un marco jurídico restrictivo que ha sido interpretado inadecuadamente por jueces, en contravención a las obligaciones internacionales del Estado, provocando violaciones a los derechos de este sector.

- Difundir a través de campañas el trabajo doméstico como digno; promover y capacitar acerca los derechos humanos laborales a las trabajadoras del hogar, así como sobre las obligaciones que tienen las y los empleadores en materia de derechos humanos laborales, exigiendo la formalización contractual para las trabajadoras del hogar.
- Diseñar e implementar una estrategia de fortalecimiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal con el fin de ofrecer defensoría gratuita y de calidad a las y los trabajadores que lo necesiten, en particular a las empleadas del hogar.
- Difundir información relativa a las empleadas del hogar, en particular de la OIT relativa al trabajo decente para las y los trabajadores domésticos.
- Documentar y hacer pública información respecto de la situación de desigualdad y discriminación que enfrentan las y los trabajadores del hogar para buscar la erradicación de dichas situaciones.

Conclusiones

Las condiciones actuales en México permiten que los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del hogar sean vulnerados, al no contar con legislación específica que les proteja y al aplicar criterios contrarios a la propia Constitución y a los tratados internacionales. Las personas trabajadoras del hogar representan una población particularmente proclive a sufrir abusos y violaciones, y hasta ahora no cuentan con la protección necesaria de sus derechos ni con medios para hacerlos valer.

Por ello, es importante que nuestro país tome las acciones necesarias para ratificar el Convenio 189 de la OIT, pues así tendrá la oportunidad de corregir las deficiencias del marco legal con miras a redignificar el trabajo del hogar remunerado y a adoptar políticas para garantizar a las personas trabajadoras del hogar sus derechos humanos laborales.

Vale la pena hacer hincapié en que el Convenio 189 no crea obligaciones adicionales a México a las ya existentes en la misma Constitución política y otros instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Por lo anterior, es muy importante señalar que el valor que tienen el Convenio 189 y la Recomendación 201 es que definen el trabajo y a la persona trabajadora del hogar, aglutinan en un solo texto las obligaciones preexistentes de los Estados en la materia y detallan las especificidades del trabajo del hogar con miras a erradicar la discriminación y las violaciones a los derechos de las y los trabajadores de dicho sector.

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal continuará sumando esfuerzos encaminados a promover el respeto y garantía de todos los derechos de las personas trabajadoras del hogar. Es necesario que las instituciones públicas de derechos humanos se involucren en el tema, sobre todo ahora que la Constitución reconoce los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales y fortalece el sistema de protección de los mismos.


Fotografía: cortesía CACEH, A. C.

Historia de vida 1**

- Caso: María Isidra Llanos.
- Ocupación: trabajadora del hogar desde hace 27 años.
- Edad: 44 años.
- Jornada laboral: de lunes a domingo de 6:00 de la mañana a 11:00 de la noche.



Isidra comenzó a trabajar desde los 14 años; originaria de una comunidad indígena, llegó a la ciudad a trabajar y su jornada de trabajo era de las 6:00 de la mañana a las 11:00 de la noche. Los domingos no salía de descanso porque no conocía a nadie.

En una de las casas en las que trabajó el trato que recibió fue muy violento, la patrona la insultaba diciéndole: "no haces tus labores, eres muy floja, quieres que la casa esté limpia, quieres las cosas fáciles, para qué las contrata uno, se supone que es para que nos ayuden"; además, en ocasiones la dejaba encerrada y regresaba muy tarde, por lo cual Isidra no podía salir.

Un día Isidra, ya cansada de los insultos, le respondió que llevaba años trabajando y que nunca le habían dicho eso; así que si no le gustaba su trabajo, se iba, señalando una fecha para dejar la casa. En el transcurso de la fecha establecida la patrona le complicó más el trabajo.

Isidra nunca denunció los malos tratos porque no sabía a quién acudir, ella se aguantaba porque tenía hijos que mantener.



Historia de vida 2**

- Caso: Celerina Morales.
- Ocupación: trabajadora del hogar desde hace 22 años.
- Jornada laboral: de lunes a sábado, de entrada por salida.
- Lugares de trabajo: en cuatro casas distintas con cuatro patrones.

El 15 de febrero de 2010 fue despedida injustificadamente de la casa en que laboraba los lunes y jueves desde hacía cuatro años. Las labores que ella realizaba eran: limpieza de sala, comedor, cocina, cuarto de computadora, cuarto de televisión, tres recámaras, un baño completo, medio baño, pasillos, un cuarto grande con una mesa de ping-pong y un domo.

Los patrones querían que realizara más actividades, como lavar y planchar; ella protestó y la despidieron, argumentando que no quería hacer todo lo que le pedían. Los patrones querían que hiciera más actividades, lo que implicaba más horas de trabajo por el mismo salario. Ella exigió su indemnización y sólo le dieron por cuatro años de servicio 2 000 pesos, equivalentes a 180 dólares.



** Información proporcionada por CACEH, A. C.

El trabajo doméstico en México**

MARCELINA BAUTISTA*

Durante el proceso de globalización se presentan cambios que impulsan un sistema de producción y consumo cada vez más integrado a nivel internacional, lo cual posibilita la concentración de los recursos y de beneficios en unas cuantas grandes empresas trasnacionales. Es una globalización que va excluyendo a amplios sectores sociales. La población más afectada sin duda es la campesina, porque en el proceso de globalización no puede insertarse en el mercado ni como productores ni como consumidores ni como trabajadores.

Este sector enfrenta serios problemas a nivel general. La alternativa de trabajo asalariado es muy limitada para los jóvenes del campo. Frente a las escasas opciones de que disponen en sus lugares de origen, para miles o cientos de miles de jóvenes la única vía es la emigración hacia los grandes centros urbanos o hacia Estados Unidos, arriesgando su vida debido a la creciente persecución de que son objeto; sin embargo, toman esta vía como estrategia de sobrevivencia.

El problema de falta de oportunidades se generaliza en todo el país enmarcándose en las regiones más pobres, entre las que destacan la Mixteca oaxaqueña, el desierto zacatecano y la sierra poblana.

La rápida globalización se incrementa, destacando crecientes desigualdades y la pobreza, la concentración de la riqueza y el poder en unos cuantos, y aumentando la violencia pública y privada entre otros. Sin embargo, los efectos de la política económica prevaleciente establecen las condiciones precarias de empleo, afectando con un grado mayor a las mujeres en comparación con los hombres. Ellas enfrentan desigualdad salarial, discriminación, violencia sexual y pérdida de derechos, elementos que generan un futuro incierto, inestabilidad e incertidumbre.

Este cambio que se presenta dentro de la estructura ocupacional se generaliza, aunque las mujeres sean quienes resienten estos cambios. "Destaca el desplazamiento de la mujer rural al sector servicios, principalmente como empleadas del hogar en las zonas urbanas, como resultado de la falta de alternativas para integrarse en las actividades productivas en sus propias regiones de origen. Si bien las causas de esta emigración son muy complejas, es

** Ponencia dictada el 22 de julio de 2010, en el marco de la conmemoración del Día internacional del trabajo doméstico.
* Secretaria General de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho) y directora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH).

indudable que entre los factores que han incidido están las limitaciones al financiamiento, a la capacitación y a la asistencia técnica para las actividades productivas que enfrenta la mujer rural" (Cortés C., 1999:51).

El nuevo empleo doméstico remunerado al que se incorporan carece de diversos derechos que marca la ley; sin embargo, lo aceptan como medio de subsistencia debido a los problemas que se generan a su alrededor y por el papel que desempeñan de responsables de familia. Además, enfrentan cambios importantes al transformar su cultura para integrarse a la nueva vida social: el cambio de lenguaje, de vestido, de alimentación y, a su vez, el traslado de su nueva cultura a su familia y a su propia región. Enfrentan la pérdida de su identidad, construyendo una nueva con base en una adaptación obligatoria para incorporarse a su medio de trabajo.

Otro de los factores que contribuyen para colocarse dentro del trabajo doméstico remunerado es la escolaridad que alcanzan, la especialización o la experiencia previa con la que cuentan para colocarse en un trabajo, por lo que se sienten obligadas a buscar un hogar donde colocarse, con una experiencia previa que adquirieron en su propio hogar.

El trabajo del hogar está relacionado con tres rubros sociales: el espacio privado y público, el género y el trabajo propio que constituye la sociedad.

Espacio privado y público

La primera característica del trabajo doméstico es que éste se realiza en un espacio físico que se ubica dentro del espacio privado, haciendo referencia a lo público; es decir, este trabajo permite a los empleados realizar actividades externas que están relacionadas con su ámbito privado. En el espacio donde se realiza el trabajo doméstico no intervienen reglas como las que se establecen en los trabajos que generan riqueza social.

Este trabajo es dinámico, cuenta con tiempos y organización variada; estos factores están limitados por las necesidades de personas que conforman el núcleo familiar y se encuentran dentro del espacio privado.

Dentro de este espacio no se genera el principio de individuación, esta característica es propia de espacios públicos en donde se va construyendo la identidad. En ello nos reconocemos en ambos espacios sociales.

En el sentido de privacidad se desarrolla la vida social, es personal y somos verdaderamente nosotros mismos; desarrollamos actividades fuera, pero tenemos el espacio físico del cual partimos y al cual volvemos, y lo más importante es que es ahí donde se comparten los sentimientos. Sin embargo, para la mujer que presta su servicio para realizar las actividades del hogar no es posible disfrutar de esas condiciones; solamente sirve de medio para que otras personas logren sus objetivos planteados con el fin de sobresalir en los espacios públicos, donde sean reconocidas y obtengan poder.

El nuevo empleo doméstico remunerado carece de diversos derechos que marca la ley; sin embargo, las mujeres lo aceptan como medio de subsistencia debido a los problemas que se generan a su alrededor y por el papel que desempeñan de responsables de familia.

En el espacio privado, por el contrario, no existe el poder, no hay reconocimiento, se enmarca la privacidad del espacio (casa); es un espacio poco valorado, sin apreciación social, donde la eficiencia del trabajo es diversa. El espacio privado lo conforman la casa y las mujeres que la mantienen funcionando, quienes forman parte de una construcción patriarcal que incluye a todas las clases sociales y constituye el patrimonio genérico de los hombres.

Relación entre trabajo doméstico y géneros

Se marca la diferencia de géneros entre hombres y mujeres, señalando las jerarquías históricamente sobresalientes de los hombres y las mujeres que constituyen las relaciones humanas en todos los ámbitos sociales y primordialmente en el trabajo.

La mujer está condicionada y está enmarcada dentro de la marginación, reduciéndola a un espacio privado, por lo que no se le incluye en los procesos de toma de decisiones y de participación política y social. Los derechos que se les imponen y que ellas apropian son solamente a cuidar hijos y el hogar en general. Esto es un factor que por generaciones ha prevalecido, además de que implica un grado mayor de responsabilidad y una carga permanente de preocupación en sus vidas.

El trabajo que constituye la sociedad

El trabajo es el eje primordial de los seres humanos. Gracias a él las personas se desarrollan y logran alcanzar diferentes niveles de vida al generar riqueza privada. El trabajo doméstico está íntimamente relacionado con el sentido de la producción aunque de manera invisible, ya que es necesario para la subsistencia de las personas de cualquier sociedad, quienes requieren del apoyo de otras personas en las labores del hogar para poder desempeñar el trabajo considerado como productivo.

El trabajo doméstico aún no es reconocido socialmente y alrededor de él se crea un desprecio constante. El aspecto tangible del resultado de un trabajo del hogar desaparece casi instantáneamente, se invisibiliza, no recibe un valor real.

Por otro lado, el trabajo doméstico remunerado y no remunerado pocas veces está considerado cuando se trata de analizar el funcionamiento de la economía de una sociedad. Los datos proporcionados por los informes oficiales enfatizan el rol económico que la mujer desarrolla a partir de la esfera productiva en el trabajo fuera del hogar.

El trabajo doméstico vivido como responsabilidad exclusiva de todos los días repercute en la forma de pensar de las mujeres, en sus conflictos y en la vivencia de su identidad y de su proyección como personas, así como en su autoestima.

El trabajo doméstico remunerado y no remunerado es poco considerado cuando se analiza el funcionamiento de la economía de una sociedad. Los informes oficiales enfatizan el rol económico que la mujer desarrolla a partir de la esfera productiva en el trabajo fuera del hogar.

A partir de los casos de personas empleadas del hogar que por décadas han estado invisibles dentro de una sociedad que las margina y explota se han hecho leyes, pero aún no se respetan eficazmente sus derechos humanos. La discriminación hacia ellas va desde los nombres peyorativos hasta el abuso sexual como una forma de violencia contra ellas dentro de un lugar privado que no se rige por ninguna ley, por lo que ellas enfrentan una situación de indefensión al no saber qué hacer ni dónde acudir a pedir ayuda. Las personas trabajadoras del hogar, como cualquier trabajador, tienen los mismos derechos humanos laborales y merecen ser tratadas con dignidad.

Para que no haya desventaja en detrimento de ellas vayamos adoptando y respetando sus derechos contenidos en la siguiente carta:

- *Salario digno.* Que cubra las necesidades básicas de su familia, de acuerdo con el trabajo que realicen.
- *Contrato de trabajo por escrito.* Estableciendo las condiciones laborales mínimas por parte de la persona empleada y de la empleadora.
- *Jornada laboral justa.* Máximo ocho horas diarias, como establece la Ley Federal del Trabajo.
- *Seguro social.* Para cubrir los gastos por enfermedad o accidente laboral.
- *Jubilación.* Remuneración mensual recibida después de cumplir 25 años de trabajo.
- *Vacaciones.* Mínimo seis días al cumplir un año de servicio , aumentando dos días por cada año siguiente hasta un máximo de 12 días con goce de salario íntegro.
- *Aguinaldo.* A recibir antes del 20 de diciembre de cada año, correspondiente a 15 días de salario o su equivalente si no se ha cumplido un año de trabajo.
- *Días de descanso obligatorio.* Uno por cada seis días de trabajo y los feriados por ley (1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 25 de diciembre) con goce de salario íntegro.
- *Indemnización.* En caso de despido injustificado o violación a sus derechos laborales.
- *Trato respetuoso.* Sin nombres despectivos o denigrantes; son empleadas del hogar.



Fotografía: Ernesto Gómez/CDHDF.

Mujeres indígenas trabajadoras del hogar

LORENZA GUTIÉRREZ GÓMEZ*

Comunidad de origen, identidad y migración

Cuando somos niñas y vivimos en nuestra comunidad con nuestras familias no vemos ninguna diferencia. Todos nos conocemos y nos saludamos al vernos, hablamos la misma lengua, trabajamos en el mismo campo, disfrutamos de la misma comida y participamos en las mismas fiestas. Allá todos somos iguales.

En nuestra comunidad aprendemos a saludarnos con respeto, vivimos la importancia de ayudarnos los unos a los otros, disfrutamos todos los días de la Madre Tierra[1] y le damos las gracias por lo que nos da. Y todo esto lo aprendemos día con día, con el ejemplo de nuestros padres, viendo cómo lo hacen. Desde pequeñas, sentadas en la cocina, participando en la preparación de alimentos, acompañando a nuestros padres al campo, ayudando en la siembra, escuchando las conversaciones de los adultos, disfrutando de los preparativos de las fiestas. Ésa es nuestra escuela.

Pero cuando salimos por primera vez de nuestras comunidades, muchas de nosotras siendo aún niñas y sin saber muy bien las razones, casi siempre es por la necesidad de buscar un trabajo que en la comunidad no hay, porque el dinero que ganan nuestros padres no alcanza, porque somos muchos hermanos, porque si nos enfermamos de gravedad aquí no hay doctores para curarnos, porque tampoco hay escuelas en la comunidad y si una quiere seguir estudiando tiene que salir y trabajar para poder pagar sus estudios. Cada una de nosotras tiene una razón por la que salió de su comunidad, pocas lo hacemos por gusto y la mayoría con expectativas que cambian con el tiempo.[2]

* Coordinadora del Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (Colmith).

1 A pesar de estar lejos de nuestra comunidad de origen nunca olvidamos de dónde venimos, ni quiénes somos. Sabemos que nuestra *Madre Tierra* siempre nos estará esperando como todas las madres, muchas queremos morir en nuestro pueblo. La *Madre Tierra* es parte del ser indígena, por eso a pesar de estar en la ciudad, lejos de nuestra comunidad, siempre seguiremos llevando nuestra identidad como mujeres indígenas, con todas sus limitaciones; a veces modificándola, otras adaptándola, pero siempre seremos lo que somos: mujeres indígenas. Floriberto Díaz dice sobre la importancia que tiene la *Madre Tierra* para los pueblos indígenas: "para nuestra abuelas y abuelos sabios, el punto de partida y de llegada era la tierra. Por eso llegó a ser la madre de todos los seres vivos: de ella somos, de ella nos alimentamos y a ella retornamos aceptándonos en sus entrañas. Ella es sagrada, entonces, nosotros sus hijos lo somos también". Tomado de Sofía Robles Hernández y Rafael Cardoso Jiménez (comps.), *Floriberto Díaz. Escrito. Comunalidad, energía viva del pensamiento mixe*, México, UNAM (Voces indígenas), 2007, p. 52.

2 *Véase* Lorenza Gutiérrez Gómez y Marcela Rosas Flores, *Entre muros. Cuatro testimonios de mujeres indígenas en la ciudad*, México, Expresión Cultural Mixe Xaam, 2010, 202 pp. En este libro cuatro compañeras cuentan en su propia voz las razones por las que salieron de su comunidad y cómo ha sido su vida en la ciudad como trabajadoras del hogar. Versión digital disponible en <http://issuu.com/colmith/docs/entremuros_issuu>, página consultada el 28 de noviembre de 2011.

En la ciudad solemos buscarnos entre nosotras para ir a dar una vuelta el día que nos toca descansar, solemos ir a visitar a nuestros familiares que viven en la ciudad, vamos a fiestas a las que nos invitan otras compañeras que también trabajan en alguna casa; es decir, difícilmente rompemos los lazos con nuestra comunidad, siempre estamos pensando en ir a ver a nuestras madres y abuelas, en ir a la fiesta del pueblo y siempre que podemos vamos.

La ciudad hostil, violación de derechos y discriminación

Pero la vida en la ciudad no es como en el pueblo, aquí hay gente que se burla por la forma en la que hablamos y nos vestimos cuando vamos en el transporte público, al entrar en los restaurantes y en las tiendas departamentales, cuando solicitamos algún servicio médico o simplemente caminando por la calle.

Podríamos creer que como trabajadora del hogar no hay mucha diferencia si eres indígena o no, ya que para el empleador las particularidades culturales no tendrían relevancia; es lo mismo, ambas trabajadoras están a su servicio y sólo le importa que hagan bien el trabajo y ya.

Sin embargo, desde nuestra experiencia hemos podido constatar que sí hay diferencia. Para nosotras al iniciar el trabajo en una casa de la ciudad es más difícil, por el gran esfuerzo que hacemos por adaptarnos. Entre el quehacer en una casa de la ciudad y el quehacer en la casa de una comunidad hay una gran diferencia, ya que aquí estamos obligadas a aprender a leer porque las instrucciones para usar los aparatos electrodomésticos muchas veces vienen en inglés; muchas de nosotras no tuvimos la misma oportunidad de ir a la escuela, cuando mucho terminamos la primaria pero esto no basta, por lo tanto no entendemos bien el español, ya que nunca estuvimos preocupadas en aprenderlo porque ya sabemos hablar nuestra lengua materna. Al llegar a la ciudad es un reto para todas tener que hablarlo y aprender el quehacer, es un doble esfuerzo. Muchas veces nuestros sueños se ven truncados cuando queremos seguir estudiando y no lo podemos hacer, ya que la escuela está abierta de lunes a viernes y nuestro día de descanso es el domingo o cada 15 días.

Para muchas patronas también hay diferencia porque prefieren a una trabajadora de pueblo, ya que dicen que "ellas no están maleadas y son más limpias", pero lo que en realidad están diciendo es que prefieren a una muchacha joven que no conozca sus derechos, que no se queje, que sea obediente, que acepte todas las condiciones de trabajo que le pongan. Muchas de nuestras compañeras, cuando recién llegan a la ciudad tienen mucha necesidad de trabajar y no saben cómo son las cosas por acá, por lo que terminan aceptando todo lo que les diga la empleadora.

El trabajo en casa es visto como si fuera un trabajo para las mujeres pobres porque se cree que no se necesitan muchas habilidades para hacerlo, basta con ser mujer y ser pobre. Por ello sobre este trabajo pesan todos los prejuicios que existen sobre la pobreza y las mujeres, y además si son indígenas.[3] En este trabajo existe el abuso,

3 Recomendamos revisar el análisis que hace Priscilla Galán sobre la triple discriminación que sufrimos las mujeres indígenas trabajadoras del hogar: "ser mujer, ser indígena y ser pobre, constituyen los tres factores claramente identificados como una triple forma de marginación económica, como una dominación cultural e inequidad pragmática en las relaciones de género". *Véase Violación a los derechos laborales de las empleadas del hogar: caso mujeres indígenas que han migrado a la ciudad de México (de 1999 a 2009)*, tesis de maestría en defensa y promoción de los derechos humanos, México, UACM, 2010, p. 123.

la discriminación y el maltrato psicológico, emocional y a veces físico y sexual, porque las empleadoras y sus familias se creen con la obligación de educarnos; nos dicen que nuestras costumbres no están bien, que debemos hablar correctamente (en español), nos dicen que como ya estamos en la ciudad ya no tenemos que comportarnos como en el pueblo, nos deciden qué días descansamos, qué podemos comer, con quién nos podemos casar, con quién podemos salir, a dónde debemos ir. Muchas lo hacen llenas de buenas intenciones y por respeto muchas de nosotras les decimos que está bien aunque, claro, cuando podemos estar con nuestra gente platicamos en nuestra lengua y reproducimos nuestra cultura.

En el trabajo del hogar hay abuso, discriminación y maltrato psicológico, emocional y a veces físico y sexual, porque las empleadoras y sus familias se creen con la obligación de educarnos.

El trabajo en casa, obligaciones y derechos laborales

Al principio te dicen que sólo vas a limpiar la casa, pero conforme pasa el tiempo tus actividades van aumentando. Si trabajamos de planta terminamos estando al pendiente de todo, ya que aparte de la casa hay que limpiar la calle, sacar al perro a pasear, lavar los carros, etc., y no podemos hacer otra cosa más que estar al pendiente de que no le falte nada a la familia. Cuando estás de entrada por salida, la cosa no es muy diferente: inicias sólo haciendo la limpieza y con el tiempo empiezan los favores: "plánchame esta camisa, por favor"; "mañana voy a tener visitas, por favor ¿me puedes venir a ayudar?"; "voy a tener un día muy ocupado, ¿me puedes ayudar con la comida hoy?"; "por favor, antes de que llegues mañana, ¿puedes pasar al súper y comprarme esto?", etc. Muchas de nosotras no tenemos la habilidad para negociar un aumento de salario cuando estos favores se vuelven permanentes, tememos perder nuestro trabajo si pedimos un aumento de salario por el aumento de trabajo. Algunas compañeras creen que es cuestión de suerte encontrarse con una buena patrona, de ésas que son amables y hasta te dicen que "eres como de la familia"; pero en general eso no sucede, las empleadoras pueden ser personas amables pero casi nunca son buenas patronas, ya que al no estar obligadas por ningún otro motivo más que su propia buena voluntad difícilmente pagan buenos salarios, casi nunca te dan vacaciones pagadas ni respetan tu horario de trabajo y mucho menos pagan horas extras. Socialmente el trabajo que realizamos no es visto como un trabajo, similar a cualquier otro oficio o profesión, por lo tanto difícilmente nuestras empleadoras se ven a sí mismas como patronas con derechos y con obligaciones.

Las condiciones en las que trabajamos están tan arraigadas en la sociedad que incluso muchas de nosotras vemos el trato que se nos da como algo normal, dormir en la azotea o en la bodega junto al boiler, comer el recalentado de ayer y de pie en la cocina, estar al pendiente de la familia las 24 horas del día, trabajar más de 12 horas al día sin descanso, no recibir aguinaldo ni pensión, etc. Y creemos que así es en todas las casas.



Fotografía: Edgar Sáenz Lara/CDHDF.

Socialmente el trabajo que realizamos no es visto como un trabajo, similar a cualquier otro oficio o profesión, por lo tanto difícilmente nuestras empleadoras se ven a sí mismas como patronas con derechos y con obligaciones.

Organización social y defensa de nuestros derechos

Debido a todos los prejuicios que socialmente existen sobre el trabajo del hogar, muchas de nosotras no valoramos nuestro propio trabajo, muchas negamos que nos dedicamos a trabajar en casa y llegamos a creer que no tenemos derechos; que, en efecto, nos hacen un favor al darnos trabajo y nos sentimos agradecidas por lo mucho o poco que nos dan algunos empleadores. Ante esta ideología y la situación económica tan precaria en la que vivimos es difícil, pero no imposible, motivar a las compañeras para que se organicen, para que negocien mejores condiciones de trabajo. Perder un día de trabajo para ir a una reunión es perder dinero que les hace falta, dedicarle a la organización su día de descanso implica muchas veces no estar con la familia el único día que tienen para convivir con ella. Pero también es el miedo de perder su empleo, de parecer una mal agradecida, lo que dificulta visualizar un cambio.

A veces se cree que organizarse para defender los propios derechos es buscar pleito con los patrones, pero no es así; la confrontación no es nuestro objetivo. Por el contrario, lo que buscamos es darle las herramientas a las compañeras para que logren sensibilizar a sus patrones sobre nuestras necesidades como trabajadoras; ofrecerles la confianza para negociar con ellos, siempre en los mejores términos; y el reconocimiento de nuestros derechos. Sabemos que no en todos los casos se logrará una trasformación inmediata y total de las relaciones laborales de las compañeras, pero creemos que sólo organizándonos podemos iniciar ese cambio.

En el Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (Colmith)[4] cada una de nosotras tiene voz y voto, las decisiones las tomamos de manera colectiva y las responsabilidades en los proyectos se adquieren según nuestras posibilidades y deseos. En nuestros proyectos siempre consideramos actividades en las que se pueda involucrar al mayor número de compañeras. Hemos realizado encuentros, foros, talleres, mesas de trabajo, campañas de difusión; hemos editado libros de historias de vida y cartillas sobre nuestros derechos; y hemos grabado *spots*

4 En nuestro colectivo las puertas están abiertas para todas y todos los que quieran apoyarnos en nuestra lucha. No es necesario ser mujer, ni ser indígena, ni trabajadora del hogar para formar parte de nuestro colectivo. A lo largo de los años que llevamos de estar organizadas han participado más de 100 compañeras, incluyendo estudiantes y académicos, quienes han realizado servicio comunitario con nosotras, ya que a nadie se le pide cuota ni recibe pago alguno por su participación. Para conocer más sobre el trabajo que realizamos pueden revisar nuestro *blog* en <http://empleadasindigenas.blogspot.com>, página consultada el 28 de noviembre de 2011.

5 Esta agenda de trabajo fue el resultado del Primer Encuentro Nacional de Trabajadoras del Hogar realizado el 22 de octubre de 2011 en la ciudad de México.

de radio en nuestras lenguas. Participamos en todos los eventos y espacios donde se nos permita difundir nuestras demandas.

Propuestas-agenda

Es por todo esto que nuestra actual agenda de trabajo[5] consiste en lograr:

- Que el gobierno mexicano ratifique el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
- La modificación de las leyes laborales, la del Seguro Social, la del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), y crear todas las leyes que sean necesarias con el fin de generar las condiciones legales, políticas y sociales que nos permitan ejercer, a cada uno de los y las trabajadoras del hogar, todos nuestros derechos laborales.[6]
- De manera particular, nos interesa lograr el reconocimiento y las condiciones que nos permitan ejercer como trabajadoras del hogar todos nuestros derechos colectivos, por ser originarias de pueblos indígenas.[7]
- Incidir en la elaboración de políticas públicas integrales e incluyentes que garanticen el ejercicio de nuestros derechos humanos culturales y laborales, en particular en nuestros espacios laborales.
- Fomentar la participación y organización social de las trabajadoras del hogar.

A partir de esta agenda, nuestros principales ejes de acción se centran en:

- Difusión por medio de campañas de concientización hacia empleadores(as) y población en general.
- Capacitación hacia las propias trabajadoras del hogar con temáticas como derechos laborales, derechos humanos, identidad y cosmovisión indígena, y desarrollo de habilidades para el uso y apropiación de la tecnología, así como para la profesionalización del trabajo.
- Organización de reuniones de trabajo, convocatorias, comunicación a través del uso de redes sociales, y elaboración de planes y estrategias de trabajo.
- Vinculación con otras organizaciones sociales y de la sociedad civil, e instituciones públicas y privadas que tengan el interés y voluntad política para escuchar nuestras propuestas y conjuntar esfuerzos con el fin de transformar nuestra situación.
- Impulsar la creación de una institución, agencia especializada o centro de atención y capacitación con amplias facultades, que atienda las necesidades específicas de este sector.[8]

6 Jornada de trabajo de ocho horas, pago de horas extras, vacaciones pagadas, antigüedad, aguinaldos, pensiones y todas las prestaciones que por ley debemos tener todos los trabajadores. Pero todo esto debe hacerse a través de consultas, mesas de diálogo y foros con los sectores involucrados (trabajadoras, empleadoras y gobierno), así como académicos, expertos y asesores en el tema.

7 Por ejemplo, utilizar nuestra lengua y trasmitir nuestros valores, cosmovisión y vida comunitaria en nuestros espacios laborales y privados.

8 Por ejemplo, exigir obligatoriedad del contrato laboral en nuestros idiomas y traducidos, donde se reconozcan nuestros derechos y obligaciones laborales tomando en cuenta nuestras características culturales; realizar campañas permanentes de sensibilización para el reconocimiento del trabajo del hogar como un trabajo digno; ofrecer capacitación laboral y profesional de manera gratuita, con horarios adecuados a nuestras jornadas de trabajo y con reconocimiento por parte de la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo; ofrecernos las facilidades y espacios que nos permitan ejercer y trasmitir nuestras culturas así como desarrollarnos en todas las áreas y niveles; capacidad para ejercer nuestra defensa, asesoría y representación jurídica ante cualquier situación que surja a partir de nuestra situación laboral y cultural; facilitarnos el acceso a medios de comunicación y a los espacios de diálogo e información sobre las necesidades, logros y retos del sector; que sirva como observatorio ciudadano para la evaluación y seguimiento de políticas públicas y asignación de presupuesto destinado a nuestro sector, y que sirva para vincularnos con otros movimientos ciudadanos y organizaciones.

Repercusiones de la discriminación hacia las trabajadoras del hogar

Análisis cualitativo de la Enadis 2010

ANGÉLICA GONZÁLEZ Y EDWING SOLANO*

Introducción

En un país donde la discriminación hacia ciertos grupos sociales es invisible por ser percibida como normal, destaca por su representatividad el caso de las trabajadoras del hogar.[1] Existe una combinación de condiciones que interactúan para generar desigualdad y segregación hacia ellas: ser mujeres, migrantes, indígenas y pobres. Sin embargo, a pesar de representar a un grupo en situación de discriminación, las trabajadoras del hogar no son consideradas como tal por la población en general. Exploremos brevemente las razones.

En principio, el trabajo del hogar no se reconoce como trabajo formal sino como un apoyo, debido a que se realiza en casa y no en oficinas o empresas. En segundo lugar, porque es realizado en su mayoría por mujeres, y arquetípicamente las labores en el hogar son propias de la mujer; lo tercero es una consecuencia, ya que el valor de su trabajo no es reconocido económica ni socialmente. Por último, dos asunciones que se relacionan y tienen su base en estigmas y estereotipos: la sociedad asume que ellas no tienen derechos –por lo que muchas veces reciben malos tratos–, causando que ellas a su vez no se asuman como sujetos de derechos.

* Angélica González es abogada, defensora de derechos humanos laborales; colabora con organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres, entre ellas el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH). Contacto: <angygo@yahoo.com.mx>. Edwing Solano es licenciado en ciencias de la comunicación con especialidad en periodismo digital. Tiene una maestría en ciencias con especialidad en metodología de la ciencia por el Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales del Instituto Politécnico Nacional. Actualmente labora para el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred). Contacto: <elmedium@yahoo.com.mx>.

1 En la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010, Resultados sobre trabajadoras domésticas se utiliza el término *trabajo doméstico*. En el presente documento se maneja el término *trabajadoras del hogar*, ya que existe una reivindicación del término con base en las exigencias de las propias trabajadoras. Dicha reivindicación se debe a que el vocablo *doméstico*, en culturas como la nuestra, se refiere a animales que son adiestrados para vivir en hogares, y en general se ha utilizado de manera despectiva e insul-tante para referirse a personas que realizan este tipo de trabajo.

El objetivo de este documento es conocer cómo la percepción sobre las trabajadoras del hogar repercute en el trato y las condiciones en que realizan su trabajo, partiendo de la premisa de que *la anulación de derechos a las trabajadoras del hogar se expresa social, cultural y jurídicamente con diversas prácticas discriminatorias*. Aunque no elaboraremos un análisis estadístico sino una reflexión cualitativa, partiremos de algunos resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (Enadis), Resultados sobre trabajadoras domésticas.[2]

Cuando las prácticas de discriminación se invisibilizan

El carácter legal del principio de no discriminación se desarrolló en los terrenos políticos y jurídicos. Con el tiempo, los conceptos de *discriminación* y *no discriminación* se posicionaron como parte del lexicón de nuestra sociedad mexicana a principios del siglo XXI, pero apenas algunas de las acciones consideradas como discriminatorias llegan a ser visibles para ser enjuiciadas.

La falta de inteligibilidad del concepto y, en consecuencia, su inadecuada aplicación, provocan apreciaciones inexactas que se prestan para pensar diversas formas del concepto de *discriminación*. Con el objetivo de evitar confusiones, nos referiremos al concepto de discriminación como *acción o práctica social, efectuada por un grupo social o Estado, que da un trato diferente (de manera directa o indirecta) hacia un individuo o colectivo de personas a causa de factores que conforman su identidad y que tienen como resultado el "anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales"* (De la Torre, 2006:10).

En este sentido, la no discriminación ha podido legitimarse como un principio de igualdad necesaria para regular las conductas de las personas y su convivencia con el fin de lograr el crecimiento y desarrollo de sus capacidades y la construcción de una sociedad más incluyente. Sin embargo, la discriminación es aún una práctica muy común en nuestra sociedad, tan cotidiana que muchas veces no logramos verla.

Existen conductas de discriminación de orden sociocultural que no se admiten fácilmente, donde los actores que discriminan niegan tener este tipo de conductas. También existen aquellas de dimensión estructural en donde se niega la existencia del *otro* de manera sistemática, con la cual "casi sin excepción ciertas personas o grupos de personas padecen la limitación o la negación de sus derechos y libertades" (De la Torre, 2006:8). Esto afecta no sólo las relaciones interpersonales y el trato cotidiano entre grupos sociales, sino que también imposibilita el ejercicio de derechos de manera igualitaria y privilegia sólo a unos cuantos.

En este caso, la discriminación se vuelve doblemente invisible y compleja, ya que debido a su carácter vergonzante las personas que son objeto de burlas o exclusión generan estrategias de negación y disimulo,[3] muchas veces porque: *1)* no ven esas prácticas como incorrectas, sino como inherentes a su condición (estigma); *2)* la consideran común

2 El objetivo de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (Enadis) consistió en conocer las percepciones de la discriminación entre la población en general y distintos grupos sociales vulnerables. Para cumplir con esa tarea, el Conapred y el área de Investigación Aplicada y Opinión del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) diseñaron tres tipos de cuestionarios: el primero de ellos es un *cuestionario de hogar* cuyo propósito consistió en conocer la composición y estructura familiar de las y los entrevistados; el segundo es un *cuestionario general de opinión* que recogió el sentir individual, actitudes y valores de las personas sobre diversos temas relativos a la discriminación, y por último un *cuestionario individual* que proporcionó información de personas de los distintos grupos vulnerables (Enadis, 2010:10).


Fotografía: Edgar Sáenz Lara/CDHDF.

porque ellas mismas también discriminan, 3) y porque muchas otras reconocen que existe discriminación hacia su grupo identitario pero no lo asumen en su caso, lo que en la psicología social se llama *disonancia cognitiva*.[4] También es posible que las personas no sean capaces de identificar las conductas discriminadoras y los efectos que pueden ocasionar por ignorancia; en tal caso no hay una actitud de negación sino de congruencia con lo conocido.

Los signos perceptibles de la diferencia: los estereotipos y los estigmas

Entendamos la discriminación como un método de diferenciación, segregación y exclusión de algunos grupos sociales, el cual opera con base en estereotipos y estigmas que expresan los valores del contexto sociocultural de una comunidad o grupo determinado. Estos estereotipos son una representación (mental) colectiva que desindividualiza y generaliza de manera simplista a los miembros de un grupo.[5]

Tenemos, pues, que al estar frente a un extraño sus atributos nos proveen de formas que nos permiten categorizarlo y a la vez diferenciarlo de los demás, es decir, encasillarlo en un estereotipo. Los estereotipos son predecibles, conocidos y tranquilizadores porque sabemos cómo actuar ante ellos; implican asunciones del tipo "un buen hombre debe ser heterosexual, fuerte y proveedor". Sucede a veces que los atributos de este extraño no coinciden con las categorías a las que lo asignamos, lo que provoca una

3 "El carácter encubierto y vergonzante de los fenómenos discriminatorios tiene su correlato en estrategias de negación y disimulo por parte de los propios discriminados, que no han establecido aún –como ocurre en otras formas de discriminación, por ejemplo, las minorías raciales en Estados Unidos– la conciencia de una identidad que los agrupe, sobre la cual identificar formas de autoapreciación y de afirmación social y cultural. No han llegado a *transformar el estigma en emblema*" (Margulis, 1998:149).

4 La teoría de la disonancia cognitiva de Leon Festinger (1957) propone que la falta de compatibilidad o proporción entre la manera de sentir, pensar y/o actuar de una persona la llevará a reducir esta distancia a partir de estrategias para explicar la conducta contradictoria de manera racional y así reducir el malestar. Por ejemplo: "el VIH es un riesgo para toda persona con una vida sexual activa como yo, pero yo no soy sujeto de riesgo porque como verduras y me ejercito".

5 Los estereotipos son "modos de representación (mental) colectivamente compartidos que reconocemos y reconstruimos a partir de índices visuales y sonoros que entonces son tópicos en el sentido de figuras de estilo (*elocutio*) verbo-visuales" (Joly, 2003:226).

desacreditación y rechazo; a estos atributos que generan el descrédito se les denomina *estigmas*. En el ejemplo anterior, si este hombre no cumple con ser proveedor, aunque cumpla con los otros atributos esperables será estigmatizado como *mantenido* o *mandilón*.

La parte más violenta de la estigmatización es la manera en que el estigmatizado asume esta situación como aceptable y justifica el trato desigual porque reconoce que posee atributos indeseables señalados por el contexto y la sociedad en donde habita.

La parte más violenta de la estigmatización es la manera en que el estigmatizado asume esta situación como aceptable y justifica el trato desigual, porque reconoce que posee atributos indeseables señalados por el contexto y la sociedad en donde habita.

¿Cuáles son los atributos culturales que sustentan los estereotipos para discriminar a las trabajadoras del hogar? ¿Cómo repercute esta discriminación en el trato?

El estereotipo discriminatorio hacia las trabajadoras del hogar se sustenta en sus diferencias en cuanto a la condición económica y el trabajo que ejercen, lo cual en la mayoría de las veces se superpone a su cultura y características físicas. Según A. Fauve-Chamoux, "el trabajo del hogar es una de las ocupaciones más antiguas e importantes desempeñadas por muchas mujeres en numerosos países. Está vinculado a la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre".[6] Por la situación de pobreza en la que viven este grupo es representado como inferior y poco educado, factores que las llevan a ser excluidas o ridiculizadas.

Después aparecen las prácticas de discriminación *culturales*, en donde el grupo se distingue de quienes no poseen características y códigos comunes a ellos en relación con sus prácticas lingüísticas –lengua, dialecto[7]– y al uso del cuerpo.[8] Como prácticas lingüísticas nos referimos a tener como lengua materna una lengua indígena, o la forma de hablar el español (la inflexión, la conjugación de los verbos, el léxico). En segundo lugar, nos referimos a aspectos perceptibles semióticamente, por ejemplo: el uniforme (zapatos, mandil, gorro) o el peinado (las trenzas).

Por último, las prácticas de discriminación *por su apariencia física*, como la edad, el género y la etnia, diferencias visibles y prácticamente imborrables. El género y fenotipo son condiciones frecuentemente estigmatizadas, ya que el trabajo es realizado en su mayoría por mujeres; y a su vez, las actividades que realizan son las relaciona-

6 A. Fauve-Chamoux, citado en OIT, *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Ginebra, OIT, 2009, p. 5

7 La lengua es el sistema de signos doblemente articulados con el que se comunican los miembros de una comunidad; suele usarse como sinónimo de *idioma* y *lenguaje*. Un dialecto es una variante, generalmente relacionada a la región geográfica, de una misma lengua. Por ejemplo, el español yucateco y el español regiomontano son dos dialectos de una misma lengua (Luna, *et al*., 2007).

8 "Los cuerpos son potencialmente molestos. Las convenciones del vestir pretenden transformar la carne en algo reconocible y significativo para una cultura; es fácil que un cuerpo que no encaja, que transgrede dichos códigos culturales, provoque escándalo e indignación y que sea tratado con desprecio o incredulidad. Ésta es una de las razones por las que la indumentaria es una cuestión de moralidad: vestidos de forma inadecuada nos sentimos incómodos, estamos expuestos a la condena social" (Entwistle, 2002:22).

das con el cuidado familiar, como limpiar la casa, lavar, planchar y cuidar a las y los niños. En el caso del fenotipo, muchas veces son representadas con tonos de piel más oscuros y rasgos indígenas o afrodescendientes.

¿Cómo se reproducen estas prácticas de discriminación en el trato cotidiano?

Estas representaciones negativas que se tienen hacia las trabajadoras del hogar llegan a justificar acciones de maltrato y humillación, las cuales se perciben como incorrectas pero no se reconocen como discriminación. Según datos de la Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México 2010 (Enadis), cuando se preguntó a la población "¿que tanto se justifica dar de comer los alimentos sobrantes a una persona que hace el servicio doméstico?", 24.8% lo encuentra justificable poco o mucho (6% mucho y 18.8% poco); y 73.3% opinó que no se justifica para nada efectuar esta práctica.

Estos resultados contrastan cuando se preguntó "¿qué tanto cree que en México las personas dan de comer los alimentos sobrantes a las personas que hacen el servicio doméstico?", en donde 81.5% respondió que sucede poco o mucho (29.7% mucho y 51.8% poco).

Llama la atención comparar que aun cuando la población mexicana reconoce que el dar la comida sobrante a las trabajadoras del hogar es una práctica muy frecuente, 64.2% de la población afirma que los derechos de las trabajadoras del hogar *no son respetados* (Conapred, 2011:25), resultado que arrojó la pregunta "¿qué tanto se respetan los derechos de los trabajadores domésticos?".

Estos resultados contrastados revelan hábitos y actitudes de discriminación que no son reconocidos por los actores que discriminan, pues en la actualidad estas conductas no son socialmente bien valoradas y muchas veces se recurre a justificaciones inexplicables apoyadas en diferencias relacionadas con el cuerpo, la condición económica y la cultura.

Las trabajadoras del hogar no se reconocen como personas discriminadas y como sujetos de derechos

¿Qué pasa cuando se acerca la mirada hacia las trabajadoras del hogar y se les da voz? ¿Pueden ellas admitir que uno de sus principales problemas son los relacionados con la discriminación? Así como no es fácil admitir que hay momentos en que uno ejerce la discriminación, mucho menos lo es admitir que se ha sido objeto de ésta; por otro lado, ellas reconocen que existe discriminación hacia su grupo identitario pero no lo asumen como un problema personal.

Los resultados de la pregunta "¿cuál cree que es el principal problema para las personas que hacen trabajo doméstico en México, hoy en día?" revelan que 38.8% de las trabajadoras del hogar señala que los principales problemas que enfrentan son los relacionados con el *exceso de trabajo* y el *poco sueldo*, seguido por 19.3% que afirma que es el *abuso*, el *maltrato*, la *humillación* y la *discriminación* (Conapred, 2011:32).

La pregunta anterior pide que ellas salgan de sí mismas, se observen como un grupo e identifiquen cuáles son las problemáticas. La siguiente pide que nos hablen de manera personal, que señalen cuáles son los principales problemas que ellas enfrentan: "¿cuál diría que es el principal problema que tiene usted?". Los resultados son semejantes en la primera categoría de la pregunta anterior, y se relacionan con el *exceso de trabajo* y con

que *reciben poco pago* (41%). Sin embargo, no se visibiliza la discriminación como un problema que ellas padezcan de manera personal.

¿Cómo estas prácticas de discriminación se reproducen en sus condiciones de trabajo?

Los estigmas sobre sus trabajos y personas tienen efectos de discriminación en las condiciones en que laboran. Ejemplo de ello es que un amplio sector de la población considera que *en el trabajo del hogar no se establecen relaciones laborales sino de apoyo y ayuda*. Al generalizarse esta opinión se descalifica su labor y por tal motivo muchas veces se justifica que no posean derechos laborales y las condiciones precarias en que desempeñen su trabajo.

Otra situación laboral que se asume como aceptable o normal es que no se respete ni se garantice el derecho a la estabilidad en el empleo, pues en la mayoría de los casos su trabajo se realiza por día, con diferentes patrones y con jornadas completas o parciales, colocando a las trabajadoras del hogar en una situación de incertidumbre laboral y dejándolas sujetas a la disposición y conveniencia de la o el patrón.

En este sentido, el no considerar el trabajo del hogar como trabajo ha implicado el desconocimiento de los derechos básicos de quienes lo realizan, por ejemplo, tener un contrato. Según datos de la Enadis 2010, del total de las trabajadoras del hogar 91.6% no cuenta con un contrato laboral.

Es cierto que el derecho mexicano al trabajo no necesariamente depende de un acto contractual sino de la realidad de la prestación del servicio personal subordinado de la persona trabajadora al patrón o patrona. Sin embargo, en el caso del trabajo del hogar, un contrato permitiría aclarar el vínculo laboral y la delimitación de las funciones a realizar, como en cualquier otro empleo.

Otro ejemplo que evidencia la desvalorización del trabajo del hogar es el salario que se percibe por él, que se encuentra entre los más bajos del mercado. De las trabajadoras del hogar, 43.7% afirma que su salario semanal es de 500 a menos de mil pesos; 22.5% gana entre 250 y menos de 500 pesos y 7.8% recibe *menos de 250 pesos a la semana*, salario por debajo de lo establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. En la mayoría de los casos, es el patrón o la patrona quien fija las tasas de salario a partir de lo que considera justo como único criterio.

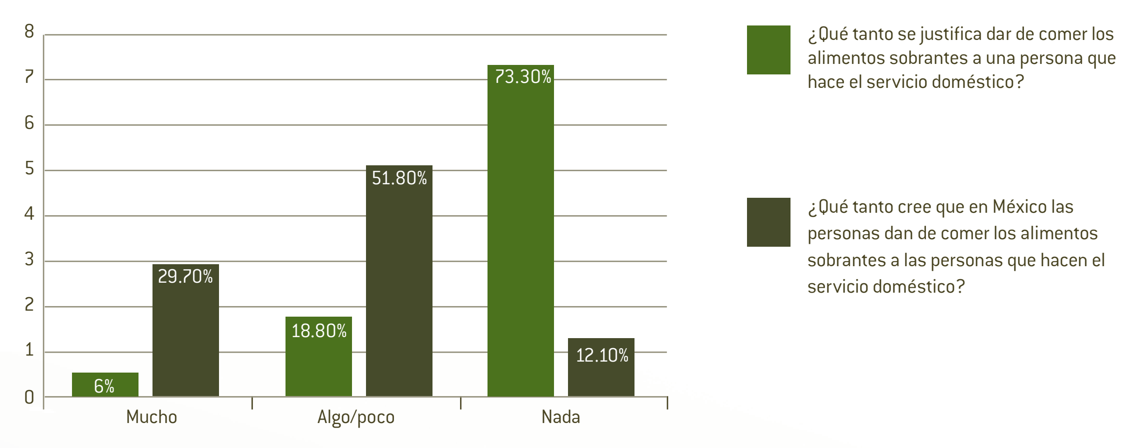
El no reconocer el trabajo del hogar como trabajo ha traído como consecuencias que éste se realice sin prestaciones laborales básicas como aguinaldo, vacaciones y seguridad social; y que sea un espacio de violencia y hostigamiento. De las trabajadoras del hogar, 87% no cuenta con ningún tipo de seguro médico, 61% no goza de vacaciones, 44.7% no cuenta con horario fijo y 46.5% no recibe aguinaldo; esto refleja la falta de reconocimiento y garantías de sus derechos humanos laborales, factores que probablemente inciden en que 57.9% no pueda ir la escuela.

Efectos de la discriminación en la legislación

Como podemos observar la discriminación se origina y manifiesta en una serie de causas, condiciones y formas distintas. A continuación mostramos cómo el sistema jurídico mexicano contiene, de manera explícita, disposiciones discriminatorias que niegan y excluyen derechos a las trabajadoras del hogar:

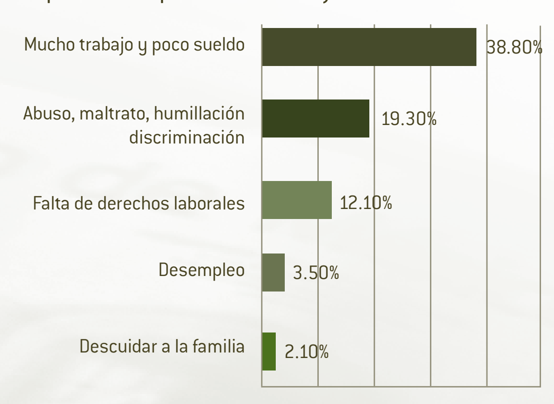
1. *Ley Federal del Trabajo*. En ella existe

Gráfico 1. ¿Qué tanto se justifica y qué tanto cree...?



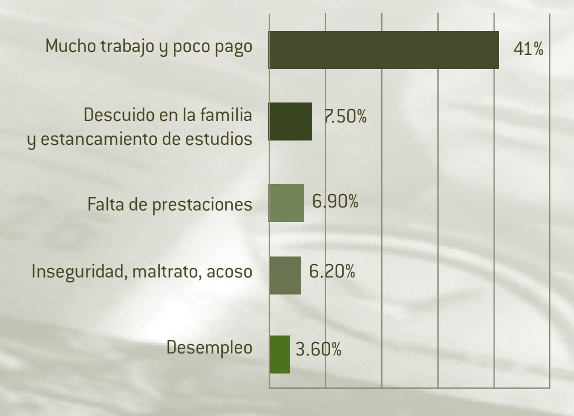
Fuente: Enadis 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas.

Gráfico 2. Principales problemas que enfrentan las trabajadoras del hogar. ¿Cuál cree que es el principal problema para las personas que hacen trabajo doméstico en México, hoy en día?



Fuente: Enadis 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas.

Gráfico 3. Principales problemas que enfrentan las trabajadoras del hogar



Fuente: Enadis 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas.

Gráfico 4. ¿En la casa o casas donde usted trabaja...?

¿Tiene agua caliente para su aseo personal?

No	29.50%
A veces	17.10%
Sí	53.40%

¿Puede tomar alimentos del refrigerador o la alacena?

No	33.90%
A veces	15.90%
Sí	50.10%

¿Tiene horario fijo?

No	44.70%
A veces	9.10%
Sí	46%

¿Le dan aguinaldo?

No	46.50%
A veces	14.60%
Sí	36.30%

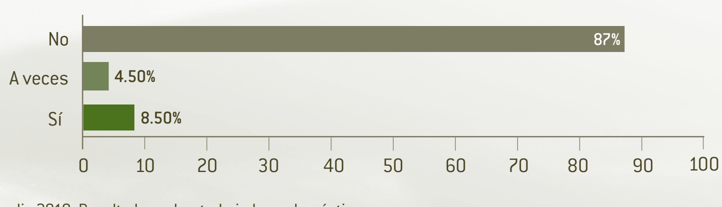
¿Puede ir a la escuela?

No	57.90%
A veces	8.30%
Sí	32.40%

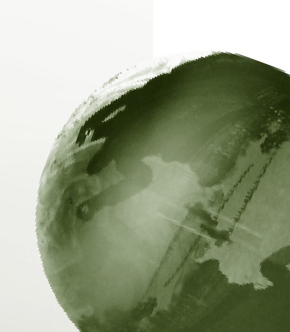
¿Le dan vacaciones?

No	61%
A veces	4.10%
Sí	25.80%

¿Cuenta con seguro médico?



Fuente: Enadis 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas.



Las representaciones negativas que se tienen hacia las trabajadoras del hogar llegan a justificar acciones de maltrato y humillación, las cuales se perciben como incorrectas pero no se reconocen como discriminación.

un capítulo XIII "Trabajadores domésticos"; sin embargo, no reconoce los derechos laborales de las trabajadoras e incluso las excluye de ellos, como del derecho a la reinstalación en caso de confirmar que el despido fue justificado y del derecho a la vivienda.

2. *Ley del Seguro Social*. Establece que las trabajadoras del hogar sólo pueden ser inscritas voluntariamente en el régimen obligatorio. Inscribirlas en este régimen, como señala la ley, implica:

   a) Que el patrón o la patrona acepte inscribirlas.
   b) En caso de que acepten, las trabajadoras deben "someterse a exámenes y estudios para constatar su estado de salud y en caso de tener alguna enfermedad preexistente o sistémica crónica del tejido conectivo no podrán gozar del derecho y, no serán sujetas de aseguramiento".[9]
   c) No contar con servicios de guardería y con prestaciones sociales.

Propuestas

Con el fin de lograr la transversalidad en la perspectiva de la no discriminación, la igualdad real de oportunidades y la equidad como ejes primordiales en el reconocimiento y respeto al trabajo del hogar y a los derechos humanos laborales de las trabajadoras del hogar, se están impulsando las siguientes acciones:

1. Visibilizar la situación de discriminación y exclusión que viven las trabajadoras del hogar para lograr el reconocimiento de sus derechos.
2. Reconocer social, económica, cultural y jurídicamente el trabajo del hogar como trabajo y los derechos de las trabajadoras del hogar, para acabar con la estigmatización hacia el trabajo y hacia ellas.
3. Fomentar un empleo digno para las trabajadoras de hogar que permita privilegiar una relación de empleo basada más en los derechos que en la condición.
4. Impulsar la ratificación del Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y aquellas reformas a la legislación nacional que son necesarias para garantizar a las trabajadoras del hogar los derechos fundamentales de protección que les asegure un nivel de vida digno.
5. Establecer la prohibición de la violencia de género en el trabajo en relación con la discriminación y la segregación laboral de las trabajadoras del hogar.

9 Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 15 de julio de 2005, artículo 81 y 82.

6. Fomentar la creación de nuevos modelos de protección laboral y seguridad social que sean incluyentes e integrales.
7. Continuar construyendo organizaciones y redes solidarias de apoyo para el reconocimiento pleno de sus derechos.

Fuentes de información

Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 15 de julio de 2005, artículos 81 y 82.

Conapred, *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010,* Resultados sobre trabajadoras domésticas, México, Conapred/OIT/ONU Mujeres, 2011.

De la Torre, Carlos, *El derecho a la no discriminación en México*, México, Porrúa/CNDH, 2006.

Entwistle, Joane, *El cuerpo y la moda*, Barcelona, Paidós, 2002.

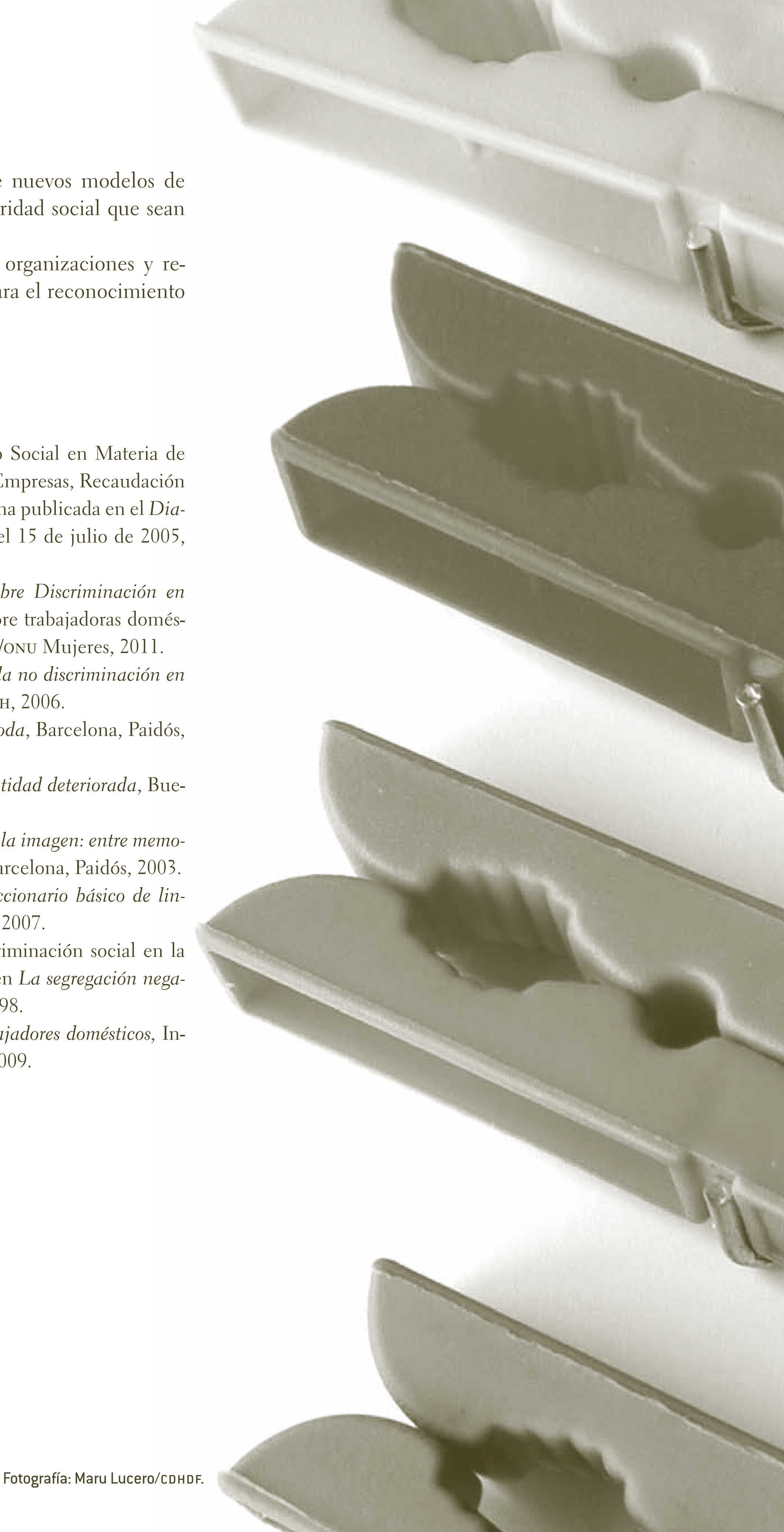
Goffman, Erving, *Estigma: la identidad deteriorada*, Buenos Aires, Amorrortu, 2001.

Joly, Martine, *La interpretación de la imagen: entre memoria estereotipo y seducción*, Barcelona, Paidós, 2003.

Luna Traill, Elizabeth, *et al.*, *Diccionario básico de lingüística*, México, IIFL-UNAM, 2007.

Margulis, Mario, “Cultura y discriminación social en la época de la globalización”, en *La segregación negada*, Buenos Aires, Biblios, 1998.

OIT, *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Ginebra, OIT, 2009.



Fotografía: Maru Lucero/CDHDF.

Fotografía: Antonio Vásquez/CDHDF.

accion


es

Realiza CDHDF y OSC la 10ª Feria de los derechos humanos

En la construcción de la cultura de derechos humanos en la ciudad de México aún hay pendientes en materia de acciones de gobierno, pero también para la apropiación de las personas sobre sus propios derechos, afirmó el presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), Luis González Placencia, durante la inauguración de la 10ª Feria de los derechos humanos, Una ciudad sin impunidad, realizada el 4 de diciembre en el Zócalo capitalino.

A este respecto el ombudsman capitalino reconoció que en el contexto del 63 aniversario de la emisión de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la apertura de este espacio para la feria anual –en la que participaron organizaciones civiles e instituciones públicas y privadas– contribuye a que, de una manera lúdica, la sociedad aprenda sobre la defensa y promoción de sus derechos humanos.

En el caso concreto del Distrito Federal la consejera de la CDHDF, Mercedes Barquet Montané, también coincidió en que una forma de ejercer la ciudadanía es por medio del conocimiento y la exigencia de los derechos.

En respuesta, el subsecretario de Gobierno del Distrito Federal, Juan José García Ochoa, si bien reconoció que en la administración capitalina aún falta mucho por hacer para promover y garantizar los derechos principalmente en los ámbitos de la salud, la seguridad pública y la justicia, subrayó los avances en materia de política social, especialmente en el ejercicio de los derechos de las mujeres.

Informó además que para dar cumplimiento al Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal se incluyeron 1 300 acciones a favor de los derechos humanos en el Proyecto de Presupuesto 2012.





Fotografía: Ernesto Gómez/CDHDF.

Una ciudad sin impunidad

En esta décima edición de la Feria de los derechos humanos la CDHDF utilizó el lema *Una ciudad sin impunidad* para denunciar la ausencia de castigo y la actitud de omisión ante las violaciones a los derechos humanos.

En ese sentido, Julio Mata, secretario ejecutivo de la Asociación de Familiares de Detenidos y Desaparecidos y Víctimas de Violaciones de Derechos Humanos en México, aseveró que "los derechos que no se conocen, son derechos que se pierden". Denunció la desaparición forzada y sistemática que desde hace décadas ha dejado como saldo por lo menos 400 víctimas sólo en el municipio de Atoyac de Álvarez, Guerrero, además de otras 600 en el resto de esa entidad. Asimismo, alertó sobre el incremento de casos impunes de desaparición forzada durante la presente administración federal.

En su turno, Orfe Castillo, de la Iniciativa Mesoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos (IM-Defensoras), denunció el atentado en contra de Norma Andrade, fundadora y copresidenta de la organización Nuestras Hijas de Regreso a Casa, perpetrado el pasado 2 de diciembre en Ciudad Juárez, Chihuahua; y lanzó un llamado para que el Estado garantice a las y los ciudadanos el pleno ejercicio de sus derechos al libre tránsito, a la libertad de expresión y a la defensa de los derechos humanos de otras personas.

La Feria contó con el apoyo entusiasta de una cincuentena de organizaciones de la sociedad civil (OSC), organismos públicos nacionales e internacionales involucrados por sus acciones, programas, facultades y objetivos en la defensa y promoción de los derechos humanos; quienes además son aliados de la CDHDF en la construcción de una cultura para el ejercicio pleno de derechos y libertades fundamentales.



Fotografía: Ernesto Gómez/CDHDF.

Pronunciamiento de la CDHDF con motivo del Día internacional de las personas con discapacidad

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) en el marco del Día internacional de las personas con discapacidad, conmemorado el 3 de diciembre, celebra los avances logrados este año en el ejercicio y goce de los derechos de este sector de la población, pues muestran que el Estado mexicano comienza a cumplir las obligaciones que contrajo al ratificar la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en diciembre de 2007.

Cabe destacar que en febrero de 2011 se realizó la conformación del *Mecanismo de mecanismos* para la promoción, protección y supervisión de la aplicación de la Convención en México.

En abril el Estado mexicano presentó su Informe inicial en torno a la aplicación de la Convención al Comité de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; donde puntualizó los desafíos que el país aún tiene y propuso acciones para hacerles frente. Ese trabajo se complementó con un informe alternativo elaborado por organizaciones de la sociedad civil (OSC). Estos esfuerzos permitirán al Comité formular recomendaciones para la adecuada implementación de la Convención en nuestro país.

Merece especial atención la publicación –el 30 de mayo de 2011– de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, por la cual el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad se constituyó como un organismo público descentralizado.

Sin embargo, la Ley cuenta con disposiciones que deberán armonizarse con la Convención, por ejemplo: transformar los "centros asistenciales para albergar a personas con discapacidad en desamparo" por medidas que garanticen el derecho a un nivel de vida y de protección social adecuado, en lo que respecta a las necesidades relacionadas con las discapacidades y asistencia en caso de pobreza como lo refiere el artículo 28 de la Convención.

Otro avance fue el retiro de la Declaración Interpretativa al párrafo 2 del artículo 12 de la Convención, el 27 de octubre pasado. Se trata de una medida de importantes implicaciones en el reconocimiento pleno de la capacidad jurídica de todas las personas con discapacidad, en particular de quienes presentan discapacidad intelectual, mental o psicosocial.

En 2011 se creó el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto por la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, publicada en septiembre de 2010. La CDHDF espera contribuir y colaborar con el Instituto a fin de impulsar políticas públicas para cumplir con las obligaciones del país en materia de derechos de las personas con discapacidad.

En el ámbito legislativo, la CDHDF entregó una propuesta a la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, que contiene reformas y adiciones a la Ley, con el fin de armonizarla con las disposiciones de la Convención, para entre otras propuestas, incorporar la definición de personas con discapacidad que la Convención incluye y dejar atrás la actual que señala como causa de la situación de desigualdad a las deficiencias que las personas presenten, una conceptualización que desconoce la participación de las barreras físicas y sociales en el entorno, como determinantes de la discapacidad.

Este organismo reafirma su compromiso de continuar promoviendo los derechos de las personas con discapacidad en el Distrito Federal, a través de su participación en el Mecanismo de seguimiento y evaluación del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, para impulsar y vigilar el cumplimiento de las 115 líneas de acción relacionadas con los derechos de las personas con discapacidad que habitan y transitan en la ciudad de México por parte de las autoridades locales responsables de ello.

En este sentido, preocupa fundamentalmente la agenda pendiente en la materia –que dista mucho de ser cumplida– como lo es la situación de marginación en que viven un gran número de niñas y niños con discapacidad, negándoseles el acceso a derechos básicos como la salud integral y la educación, conforme al principio de salvaguarda de su interés superior. De igual importancia son los casos de las mujeres con discapacidad que sufren violencia lo cual agrava su condición de discriminación, sin que existan medidas afirmativas. Otro asunto es dotar de accesibilidad integral los espacios públicos de la ciudad de México para todo tipo de discapacidades, la cual debe contemplarse adoptando medidas pertinentes que aseguren el acceso de las personas con discapacidad –en igualdad de condiciones con las demás.

Este marco es propicio para hacer un llamado a la Jefatura de Gobierno, al Tribunal Superior de Justicia y a la Asamblea Legislativa, todos del Distrito Federal, al total cumplimiento de las recomendaciones emitidas por esta Comisión a partir de 2009, en las que se demanda atender la falta de accesibilidad que aún prevalece en la ciudad de México.

La CDHDF confía en que a través de los Mecanismos que mandata la Convención para supervisar su aplicación, las personas con discapacidad y las OSC podrán exigir al Estado mexicano el cumplimiento de sus obligaciones.

Por ello, para la CDHDF es de gran interés guiar la creación de uno de los mecanismos independientes de supervisión para el Distrito Federal, con el fin de continuar con su mandato de promover y proteger el goce pleno, en condiciones de igualdad, de todos los derechos de las personas con discapacidad que viven y transitan en la ciudad de México.

Re

Fotografía: María Rodríguez Cruz/CDHDF.

ferencias

La experiencia de Conlactraho como organización internacional de trabajadores y trabajadoras domésticas**

MARY ROSARIA GOLDSMITH CONNELLY*

Resumen

La Conlactraho (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar), creada en 1988 por las representantes de grupos de trabajadoras del hogar remuneradas de 11 países latinoamericanos, es la primera organización regional de trabajadoras del hogar a nivel mundial. Aglutina principalmente asociaciones y sindicatos y en menor grado, federaciones nacionales [...]

Fue fundada con los fines de visibilizar y valorar el trabajo del hogar remunerado y quienes lo realizan; fomentar la creación de sindicatos de trabajadoras del hogar en países donde no existían tales; promover sus reivindicaciones, llevando éstas a organismos internacionales; capacitar a las trabajadoras del hogar; facilitar el intercambio de experiencias entre ellas y apoyar la participación de sus dirigentas en espacios vinculados a las y los trabajadores; combatir la discriminación de clase, raza, etnia, edad y género.

[...]

En este momento participan en la Conlactraho alrededor de 30 organizaciones (incluyendo dos federaciones nacionales) de Argentina, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, Republica Dominicana, y Uruguay [...]

[...]

** Extracto del capítulo que lleva el mismo nombre, contenido en Mary Rosaria Goldsmith Connelly *et al.*, *Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina*, Montevideo, Friedrich Ebert Stiftung (Análisis y Propuestas), 2010, pp. 8-24, disponible en <www.fes-ecuador.org/media/pdf/Hacia%20un%20fortaleciemto_DocumentoTrabajoDom%C3%A9stico.pdf>, página consultada el 28 de noviembre de 2011.

* Doctora en antropología, con especialización y maestría en estudios de la mujer; coordinadora de la especialización y maestría en estudios de la mujer y profesora titular C de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), unidad Xochimilco.

Condiciones del trabajo del hogar remunerado en América Latina

Para contextualizar el surgimiento y la trayectoria de la Conlactraho hay que recordar que el trabajo del hogar remunerado es una actividad mayoritariamente femenina en todos los países latinoamericanos, donde las mujeres son más de 90% de las personas que lo desarrollan. Esta situación ha contribuido a que la Conlactraho se haya identificado como una organización de mujeres y hasta la fecha no se haya registrado la participación de hombres en sus actividades ni directivo. El trabajo del hogar remunerado es emblemático de la subordinación de las mujeres, en él se entrecruzan desigualdades étnicas, nacionales, de raza y de clase. Hace 30 años se le llamó "el trabajo de la cuarta parte", porque alrededor de una de cada cuatro mujeres ocupadas en América Latina era trabajadora del servicio doméstico.[1] Hubo una tendencia general a su disminución en la región durante el siglo XX, que continúa en el siglo XXI. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 18.6% de la población ocupada femenina se concentraba en esa actividad, y descendió a 15.8% en 2008. Sin embargo, habría que considerar que estas tendencias varían por país y en periodos más cortos. Como se puede observar, los países en los cuales el trabajo doméstico remunerado tiene mayor peso para la población ocupada femenina son Paraguay (20.6%), Uruguay (18.6%), Argentina (17.3%) y Brasil (17%), y en el otro extremo están Perú (7%) y Venezuela (4.3%).[2] La última crisis financiera tuvo resonancia en esta ocupación; en conjunto Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá y Perú registraron un descenso de 4.3% en 2008, y un repunte de 2.1% en 2009.[3] Se puede pensar que hay un descenso en la demanda por servicio doméstico debido a la menor capacidad adquisitiva de los sectores medios; por otro lado, hay una mayor oferta debido al desempleo generado por la crisis.

El trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones con peores condiciones de explotación; en todos los países latinoamericanos hay discriminación en la legislación laboral e incumplimiento con lo que marcan las leyes. Una encuesta a 2 242 trabajadoras en Bolivia, Brasil, Costa Rica, Guatemala, México, Perú y República Dominicana realizada en la década de 1990 bajo la conducción de la Conlactraho arrojó resultados alarmantes: 69.1% trabajaba jornadas de más de 48 horas y 16.4% no disfrutaba de un día de descanso semanal; en Brasil, Guatemala y República Dominicana la mayoría ganaba menos del salario mínimo.[4] Hacia la mitad de la primera década de este siglo, menos de una de cada 10 de las mujeres en esta ocupación cuenta con protección en salud y/o pensiones. Chile reportó la cobertura más alta, con 40.7%, seguido por Costa Rica con 17.2%, Paraguay y Ecuador con 2.5%, Perú con 1.9% y México con 1.5 por ciento.[5]

1 Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchachas No More. Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Filadelfia, Temple University Press, 1989.

2 Hay algunas ligeras diferencias para algunos países con los datos proporcionados por la OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, *Panorama laboral 2009 de América Latina y el Caribe*, Lima, OIT, 2009, pp. 93-95. Según esta fuente, el trabajo del hogar remunerado concentra 9% de la población ocupada de Colombia, 11.3% de la de Chile, 8.9% de la de Ecuador, 9.3% de la de México, 11.2% de la de Perú, 12.8% de la de República Dominicana, 16% de la de Uruguay y 4.2% de la de Venezuela. Se reportan las mismas cifras para Brasil, Costa Rica y Paraguay. No hay datos para Guatemala. En general se reporta un porcentaje de la población ocupada femenina en esta actividad inferior al indicado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal).

3 OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, *op. cit.*, 2009, p. 53.

4 Conlactraho, *Humanizando el trabajo doméstico: Hacer visible lo invisible*, cuadernillo resumen, Santiago, Conlactraho, 2004.

5 OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe: *Panorama laboral 2006,* Lima, OIT, 2006.

Cuadro 1. Población femenina ocupada en el servicio doméstico en zonas urbanas de algunos países latinoamericanos, 2005-2008

País	Porcentaje de la población femenina ocupada en el servicio doméstico
Argentina**	17.3
Bolivia***	11.6
Brasil	17.0
Chile**	14.3
Colombia*	11,1
Costa Rica	10.2
Ecuador	9.6
Guatemala**	9.1
México	10.5
Paraguay	20.6
Perú	7.0
República Dominicana	13.0
Uruguay	18.6
Venezuela	4.3

Nota: Datos correspondientes a 2008, si no hay otra indicación.
* Datos de 2005.
** Datos de 2006.
*** Datos de 2007.
Fuente: Cepalstat, Estadísticas de América Latina y el Caribe, disponible en <http://websie.eclac.cl/sisgen/ConsultaIntegrada.asp>.

Demandas, acciones y logros de la Conlactraho

Las integrantes de la Conlactraho plantearon en su primera plataforma de lucha demandas que aún siguen vigentes:

- Hacer conciencia en todos los niveles sociales de cada país sobre el rol y las condiciones en que se desempeñan las trabajadoras del hogar.
- El respeto y la aplicación de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas a las trabajadoras del hogar.
- Derecho de participar y organizarse en sindicatos que representan los intereses del gremio.
- Que no se excluya el sector de trabajadoras del hogar de ninguna ley que beneficie al resto de los trabajadores.
- Que todas las trabajadoras del hogar tengan derecho a una previsión social justa que les permita tener una pensión de vejez digna.
- Derecho a un empleo y una remuneración que les permitan vivir dignamente.
- Derecho a un horario de trabajo claramente establecido.
- Derecho a la educación.[6]

[…]
Un denominador común del marco jurídico de los países latinoamericanos ha sido la exclusión de las trabajadoras del hogar de muchos derechos de las y los trabajadores en general, situación que se observa todavía hoy en gran medida. Se parte de la caracterización del trabajo doméstico como un trabajo especial, pero en lugar de considerar sus particularidades en función de los derechos de las trabajadoras, se utilizan para privilegiar las necesidades de los empleadores con el argumento de que un hogar no se puede regir por las mismas normas que una empresa[7] […]

Cuando se creó la Conlactraho en 1988, el marco jurídico con respecto al trabajo del hogar remunerado en todos los países latinoamericanos era profundamente discriminatorio. En algunos países como Brasil, Perú y Colombia, las organizaciones de las trabajadoras del hogar ya tenían experiencia en la formulación y presentación de propuestas para reformar las leyes o luchar por la seguridad social. En Brasil, en la nueva Constitución –promulgada en 1988 a raíz de la caída de la dictadura militar– les fueron reconocidos algunos derechos a las trabajadoras del hogar: salario mínimo, día semanal de descanso, preaviso, aguinaldo y licencia por maternidad.[8]
[…]

En los últimos 10 años ha habido reformas laborales más profundas en muchos países: en Brasil, desde 2000 las trabajadoras del hogar son sujetos de un seguro de desempleo y desde 2006 tienen derecho a días feriados y vacaciones pagadas y se prohíben descuentos a su salario por concepto de alimentos y hospedaje. En 2003, en Argentina se aprobó la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, que establece una jornada laboral de ocho horas diarias para

6 *Por un nuevo despertar*, Informativo núm. 4 de la Conlactraho, Santiago de Chile, sin fecha; por el contenido, probablemente fue publicado en 1989.
7 Sobra decir que para los empleadores es un hogar, pero para las trabajadoras es un sitio de trabajo. Es evidente el sesgo de las y los legisladores.
8 Creuza Maria Oliveira, "Situação do trabalho doméstico e da organização sindical das trabalhadoras domésticas no Brasil", en *Seminario Internacional sobre Mujeres Trabajadoras Domésticas*, Montevideo, Uruguay, 5 a 9 de diciembre de 2005.


Fotografía: cortesía CACEH, A. C.

las trabajadoras de entrada por salida y de 10 para las de planta, y está en discusión en el Congreso una propuesta presentada por el Poder Ejecutivo en marzo de 2010, el Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas, que pretende igualar los derechos de las trabajadoras del hogar con los de los trabajadores en general.

Hay tres casos de reforma legislativa que merecen particular atención: Bolivia, Perú y Costa Rica. En el caso de Bolivia, la Federación [Nacional] de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (Fenatrahob) tuvo un papel preponderante en la aprobación de la Ley de Regularización del Trabajo Asalariado del Hogar (Ley núm. 2450). La Fenatrahob promovió un proyecto de ley a inicios de la década de 1990 que pasó casi una década sin ser acogida por algún legislador […] Un elemento que cambió radicalmente la balanza de fuerzas en el escenario político fue el ascenso masivo de legisladores indígenas al Congreso en 2003, quienes aprobaron una versión muy modificada de la propuesta[9] […] Casi seis años después, la Fenatrahob propone reformas a esta ley que incluyen jornada de ocho horas, jubilación y seguridad social y la necesidad de difundir la ley entre la población y construir mecanismos para velar por su cumplimiento.

La promulgación en junio de 2003 de la Ley de los Trabajadores del Hogar (Ley núm. 27986) fue producto de los esfuerzos de una gama de organizaciones de trabajadoras del hogar en Perú, algunas con una larga historia como el CCTH [Centro Capacitación para las Trabajadoras del Hogar] y el Iprofoth [Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar] y otras relativamente nuevas como Casa de La Panchita […] Esta ley fija una jornada de ocho horas para las trabajadoras de planta (sin hacer referencia a las de entrada por salida), aguinaldo escalonado, indemnización y preaviso, descanso semanal, días feriados, vacaciones y seguridad social. Sin embargo, tiene sus limitaciones, por ejemplo el periodo vacacional, el preaviso y la indemnización son inferiores a los marcados para otros trabajadores, y no se estipula un salario mínimo, sino que esto puede ser pactado entre las partes […]

El Código de Trabajo de Costa Rica hasta hace poco reconocía sólo unos cuantos derechos a quienes denominaba *servidores do-*

9 Merike Blofield, "Feudal Enclaves and Political Reforms: Domestic Workers in Latin America", en *Latin American Research Review*, vol. 44, núm. 1, 2009, p. 182.

mésticos […] En 2007 hubo un pequeño avance cuando se amplió el periodo de descanso semanal y en los feriados al día completo, pero la aprobación de la Ley de Trabajo Doméstico (15417) en junio de 2009 marcó un cambio dramático en el marco jurídico de las trabajadoras del hogar en ese país, ya que quedaron establecidos el pago de garantías laborales, como pólizas de seguro por riesgo de trabajo, y la jornada de ocho horas. Llevó casi 20 años lograr que la propuesta de Astradome [Asociación de Trabajadoras Domésticas] prosperara; este éxito fue fruto de la paciencia y tenacidad de esta organización, en particular de su presidenta, Rosita Acosta, y del apoyo de amplios sectores de la sociedad, entre ellos organizaciones laborales y feministas, diputadas(os) de diversos partidos y oficinas del gobierno.

[…]

Por otro lado ha habido logros en el terreno legal que se remiten a cuestiones de valoración y dignidad humana, que van más allá de los derechos laborales. Por ejemplo, en Perú después de una amplia movilización muy creativa para denunciar la discriminación contra las trabajadoras del hogar en las playas de Lima, en marzo de 2009 se emitió un decreto presidencial en el cual se sanciona a quienes obligan a una trabajadora del hogar a utilizar uniforme en espacios y establecimientos públicos, y a los responsables de establecimientos públicos y privados cuyas normas resulten en actos discriminatorios en contra de una trabajadora del hogar.[10]

[…]

[…] En América Latina, la mayoría de las asociaciones afiliadas a la Conlactraho tiene actividades en torno a cuestiones más relacionadas con los sindicatos (capacitación laboral, defensa de los derechos, promoción de contratos laborales), y muchos sindicatos ofrecen a sus agremiadas espacios de sociabilidad, talleres de índole diversa (derechos culturales, género, autoestima) y servicios de apoyo (cajas de ahorro, hospedaje temporal, guarderías) […]

La Conlactraho propuso privilegiar la sindicalización; sin embargo, ésta no se ha logrado en muchos países por varias razones; a menudo por el propio contexto político nacional. Sindicalizarse no es necesariamente una cuestión de elección, por ejemplo la solicitud del grupo El Porvenir para registrar su sindicato fue rechazada por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos so pretexto de que no se comprobó que sus afiliadas fueran trabajadoras del hogar; sin embargo, la versión extraoficial fue que la solicitud desconcertó a las autoridades de la junta. La Coordinadora Sindical de Trabajadoras del Hogar de Lima Metropolitana (Cosintrahol) se desmanteló a principios de los años noventa por problemas personales entre las agremiadas y por el clima de represión política en Perú tanto por parte del gobierno como del movimiento guerrillero. La decisión de no sindicalizarse también puede reflejar una astuta lectura del ámbito en el cual se desarrolla la organización de las trabajadoras del hogar; por ejemplo, la […] [Astradome] de Costa Rica optó por la personalidad jurídica de una asociación para permitir la participación de extranjeras en su directivo, en vista de que un alto porcentaje del gremio son migrantes nicaragüenses.

En Bolivia y Brasil, el movimiento de las trabajadoras del hogar es tan amplio y consolidado que incluye numerosos sindicatos que están incorporados a federaciones de trabajadoras del hogar. En el caso de Bolivia, los sindicatos actuales de las trabajadoras del hogar datan de principios de la década de 1980, los primeros se formaron en La Paz y Cochabamba, siguieron en Sucre, Potosí, Santa Cruz, Trinidad, Tarija y Cobija. En 1993 fundaron la […] Fenatrahob, que logró su reconocimiento oficial en 1999. Ahora cuenta con 15 sindicatos en nueve departamentos. La fortaleza y consolidación de la Fenatrahob en parte se puede atribuir a la identidad indígena como un elemento unificador y a la trascendencia de la sindicalización en la vida política de Bolivia.

[…]

Cabe señalar que aun en los países donde hay federaciones de

10 Precisan actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar, decreto supremo núm. 004-2009-TR, disponible en <www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_004_2009_TR.pdf>, página consultada el 28 de abril de 2010.

trabajadoras del hogar sólo una minoría de las trabajadoras está sindicalizada. Sin embargo, aunque no tengan una base muy amplia, han tenido logros congruentes con los objetivos de la Conlactraho y de sus agrupaciones, especialmente en el terreno de reforma laboral.

Las coordenadas cambiantes de la migración femenina y el trabajo de la reproducción presentan nuevos retos para las organizaciones de trabajadoras del hogar.

[…]



Fotografía: cortesía CACEH, A. C.

Convenio de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones

* La Conferencia Internacional del Trabajo decidió adoptar este convenio en su 100ª reunión, celebrada el 16 de junio de 2011 en Ginebra, Suiza. Consulte la versión completa de este instrumento internacional en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf>, página consultada el 22 de noviembre de 2011.

laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

a) la expresión *trabajo doméstico* designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;

b) la expresión *trabajador doméstico* designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
   a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
   b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.

[…]

Artículo 3

[…]

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
   a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
   b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
   c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
   d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

[…]

Artículo 4

[…]

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

[…]

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás



trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
b) a dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
d) el tipo de trabajo por realizar;
e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
f) las horas normales de trabajo;
g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
i) el período de prueba, cuando proceda;
j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

[…]

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

[…]

Artículo 12

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como míni-


Fotografía: cortesía CACEH, A. C.

mo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

[…]

Artículo 13

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

[…]

Artículo 15

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:
   a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
   […]
   d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

[…]

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

[…]

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

[…]

Alimentación y agua, ingredientes de dignidad

JAVIER HERNÁNDEZ VALENCIA*

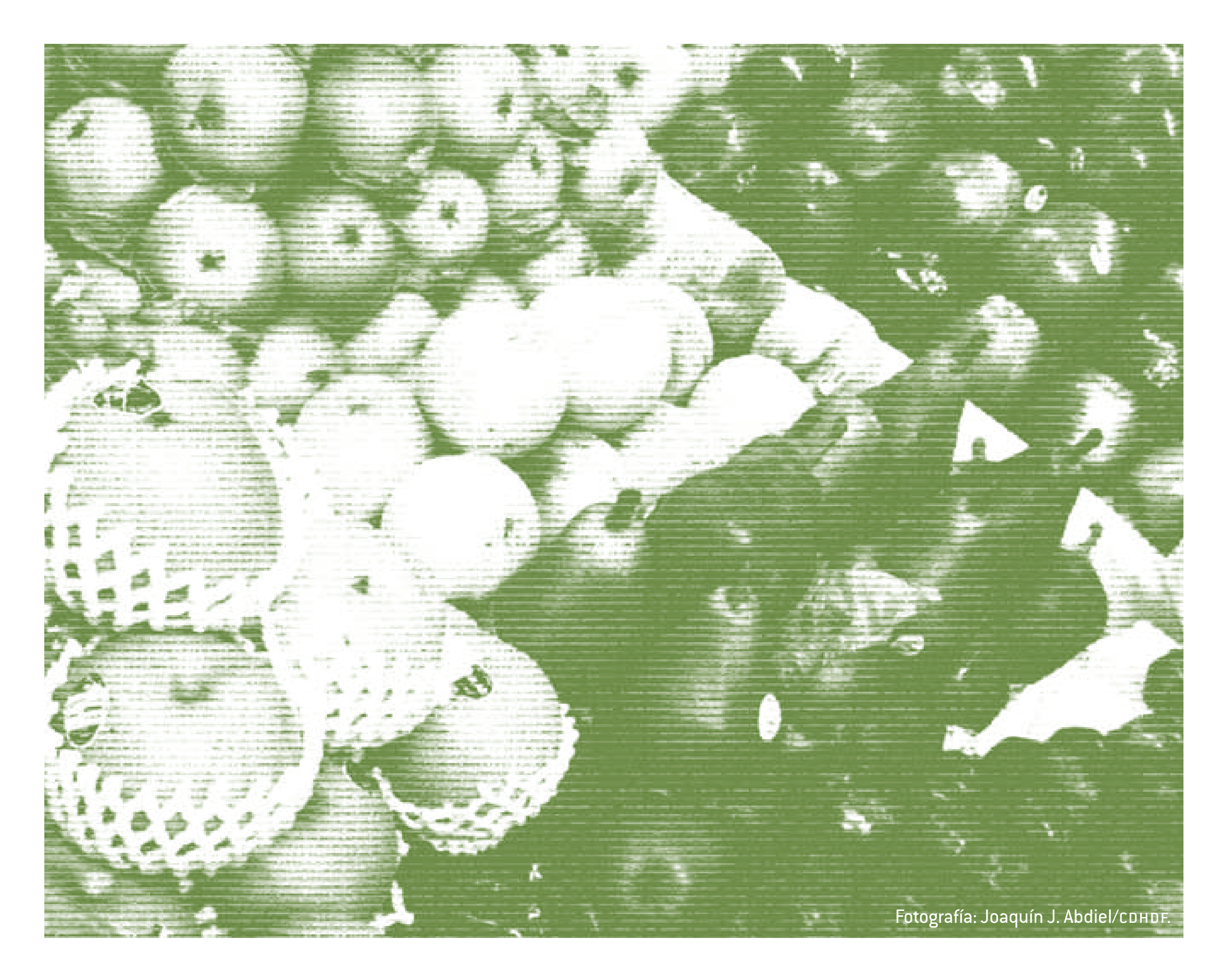
Pareciera que, después de todo, ni cada infante traía su pan bajo el brazo, ni las cosas pintaban tan fácil como quitarle el dulce al niño. Las inapelables cifras del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social revelan un México que navega por el siglo XXI con 28 millones de personas viviendo en "inseguridad alimentaria", es decir casi cinco millones más que 2008; y 11.6% de la población que cuenta con una vivienda carece de agua entubada, lo cual supone que casi 13 millones de personas obtienen el vital líquido de un pozo, río, lago, arroyo, pipa, por acarreo de otra vivienda o de la llave pública o hidrante.

Hace pocos meses hablaba con Olivier De Schutter sobre algunos de estos números. Mientras, por un lado, él hacía agudas reflexiones sobre las distorsiones en los subsidios al agro, yo expresaba optimismo frente a la ratificación de la reforma a los artículos 4° y 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para quienes no lo sepan, Olivier es el relator especial de las Naciones Unidas sobre el Derecho a la Alimentación. El punto es que la reflexión actual en el país abre un vasto abanico de aspectos coexistentes –a veces complementarios, otras contradictorios– en un ámbito en el que México se precia de poder afirmar que "toda persona tiene derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad. El Estado lo garantizará". Y, sin embargo, los retos que tienen frente a sí las mexicanas y los mexicanos son tal vez más apremiantes que nunca, sobre todo ahora que malnutrición, obesidad, semillas genéticamente modificadas y otros muchos términos que abundan en los ambientes técnicos y científicos dejaron de ser conceptos ajenos al ojo público nacional.

La reciente conmemoración del Día mundial de la alimentación es parte de ese escenario de diálogo que debe involucrar a todos sin excepción. De ello me senté a hablar con Fortino Rojas, *don Chon*, especialista a título propio en la más rica de las tradiciones culinarias mexicanas. "Lo veo difícil", me dijo sin más cuando le cité el nuevo texto cons-titucional.

El camino es ciertamente difícil, pero hay –como siempre– quienes van abriendo brecha por delante. El pasado mes de septiembre el juez Segundo de Distrito en el estado de Morelos sentó un importante precedente al reconocer el derecho al agua como un derecho hu-

* Representante en México de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.


Fotografía: Joaquín J. Abdiel/CDHDF.

mano, basando su argumentación en los principales tratados internacionales en materia de derechos económicos, sociales y culturales. La acción del juez, que se adelanta a la reforma constitucional que aspira a reconocer el derecho al agua, se enmarca no obstante como anillo al dedo en el eje mismo de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, en vigor desde junio pasado. La beneficiaria del amparo fue una vecina del municipio de Xochitepec, en el estado de Morelos, comunidad como muchas golpeada por los avatares de ésta y otras crisis económicas. Ella, acompañada por organizaciones de la sociedad civil y otras muchas valerosas mujeres, encaró y derrotó la desidia del sistema administrativo municipal que les negaba la posibilidad de contar con el servicio de agua potable en sus casas desde hace más de 20 años.

Las reformas deberán seguir marcando el rumbo y esperamos con entusiasmo que las legislaturas estatales doten pronto a la ciudadanía de la reforma constitucional que reconoce el derecho al acceso, disposición y saneamiento de agua para consumo personal y doméstico, en forma suficiente, salubre, aceptable y asequible, y sin olvidar el derecho de toda persona a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar.

Así, el establecimiento práctico de los derechos a la alimentación y al agua en México estará concatenado a la justa aspiración de sus ciudadanos a disfrutar de un nivel de vida adecuado, partiendo de un principio firmemente afincado en todas y todos y que no es otro que su primordial derecho a vivir con dignidad.



Fotografía: Archivo CDHDF.

El derecho a la salud de las personas privadas de la libertad en los centros de reclusión del Distrito Federal: principales hallazgos del Informe especial de la CDHDF*

Introducción

La satisfacción del derecho a la salud de las más de 40 mil personas privadas de la libertad en los 10 centros de reclusión del Distrito Federal[1] constituye un tema prioritario para la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) en función del elevado número de quejas que este organismo recibe anualmente sobre dicha materia.

Tan sólo entre los años 2003 y 2004, las quejas se incrementaron de 447 a 700.[2] Por otra parte, durante 2009 se registraron 862 quejas, mientras que en 2010 se atendió un total de 958.[3]

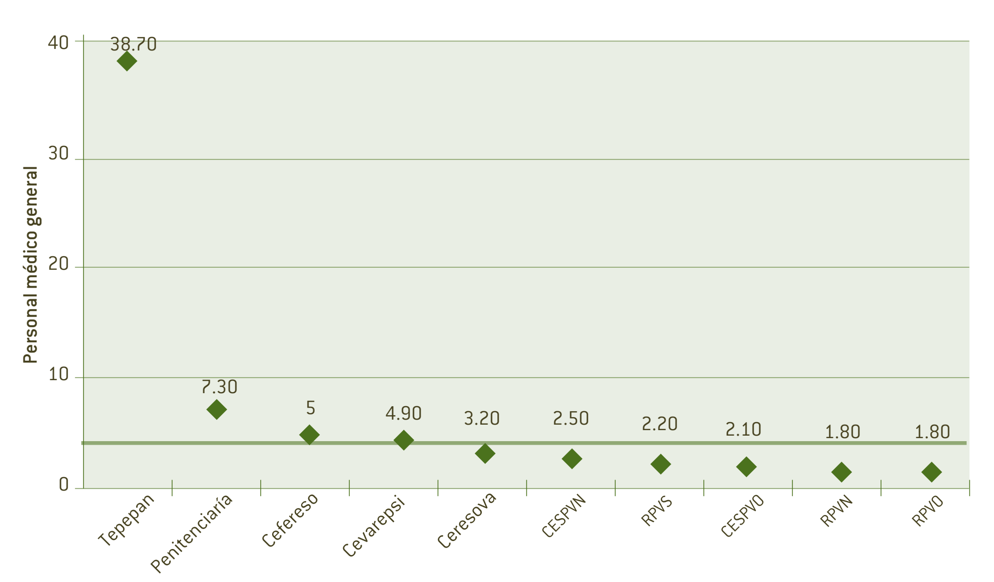
* Artículo elaborado por Domitille Delaplace, subdirectora de Investigación, y Ricardo Alberto Ortega Soriano, director ejecutivo del Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos (CIADH) de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF). Las gráficas fueron elaboradas por Jorge Enrique Ruiz López, integrante del CIADH.

1 Los 10 centros de reclusión son: los reclusorios preventivos varoniles Norte (RPVN), Sur (RPVS) y Oriente (RPVO), la Penitenciaría del Distrito Federal, el Centro de Readaptación Social Varonil de Santa Martha Acatitla (Ceresova), los centros de ejecución de sanciones penales varoniles Norte (CESPVN) y Oriente (CESPVO), el Centro Varonil de Rehabilitación Psicosocial (Cevarepsi) y los dos centros femeniles de readaptación social, el de Santa Martha Acatitla (Cefereso) y el de Tepepan. Al 31 de julio de 2010, estos centros albergaban un total de 40 145 personas (*véase* Gobierno del Distrito Federal, *Cuarto Informe de Gobierno, Ciudad de Vanguardia 2009-2010*, México, 2010, Anexo Estadístico, Cuadro 3.23, pp. 192 y 193). Durante las visitas realizadas por la CDHDF a los centros de reclusión, entre mayo y junio de 2011, los directivos reportaron un total de 40 782 personas internas.

2 CDHDF, *Informe especial sobre la situación de los centros de reclusión del Distrito Federal, 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2004*, México, CDHDF, 2005, Tabla 18, p. 89.

3 Datos proporcionados por la Subdirección de Estadística de la CDHDF con base en el Sistema Integral de Gestión de Información (Siigesi).

Gráfico 1. Disponibilidad de personal médico general por cada mil internos(as) según centro de reclusión, 2011



Debe resaltarse adicionalmente que, del total de recomendaciones emitidas por la CDHDF desde 1993 y hasta abril de 2011, 22 se relacionan con violaciones al derecho a la salud de las personas privadas de la libertad.[4] Esta cantidad representa 10% del total de recomendaciones emitidas por la institución y aproximadamente la mitad de aquellas relacionadas con el sistema penitenciario.

Con la finalidad de actualizar y profundizar los diagnósticos realizados en años anteriores respecto del sistema penitenciario, la CDHDF decidió realizar el *Informe especial sobre el derecho a la salud de las personas privadas de la libertad en los centros de reclusión del Distrito Federal 2010-2011*,[5] cuyo objetivo es profundizar el análisis sobre la situación en cada uno de los centros de reclusión, a partir de un abordaje integral de las dimensiones de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad que conforman los elementos esenciales e interrelacionados del derecho a la salud.[6]

Disponibilidad de establecimientos, servicios y recursos

La existencia de servicios médicos en los centros de reclusión constituye una obligación del Estado, consagrada en instrumentos internacionales y en la normatividad local.[7] Esta encomienda cobra particular importancia debido a que, en virtud de encontrarse privados de la libertad, las y los internos no se están en condiciones de ejercer por sí mismos su derecho a la salud.[8]

4 Información proporcionada por la Dirección Ejecutiva de Seguimiento de la CDHDF, en abril de 2011.

5 El Informe especial, elaborado por el Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos de la CDHDF en coordinación con la Segunda Visitaduría General de este mismo organismo, fue presentado públicamente el 6 de diciembre de 2011. El texto completo se encuentra disponible en <www.cdhdf.org.mx>.

6 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Observación General núm. 14, El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, E/C.12/2000/4, adoptada durante el 22º periodo de sesiones, Ginebra, 11 de agosto de 2000, párr. 12.

7 *Véanse*, por ejemplo, Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, adoptadas por el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Ginebra en 1955, y aprobadas por el Consejo Económico y Social en sus resoluciones 663C (XXIV), del 31 de julio de 1957, y 2076 (LXII), del 13 de mayo de 1977 (22.1 al 26.1), Regla 22.1; Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas, adoptados por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en su Resolución 1/08 del 13 de marzo de 2008, Principio x; y, Reglamento de los Centros de Reclusión del Distrito Federal, *Gaceta Oficial del Distrito Federal*, 24 de septiembre de 2004, artículo 132.

8 La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado en diversos fallos que toda persona privada de la libertad "tiene derecho a vivir en condiciones de detención compatibles con su dignidad personal y el Estado debe garantizarle el derecho a la vida y a la integridad personal". *Cfr.* Corte IDH, *Caso Castillo Petruzzi y otros* vs. *Perú (Fondo, Reparaciones y Costas)*, Sentencia del 30 de mayo de 1999, serie C, núm. 52, párr. 195. También pueden consultarse los siguientes casos: Corte IDH, *Caso del Penal Miguel Castro Castro* vs. *Perú (Fondo, Reparaciones y Costas)*, Sentencia del 25 de noviembre de 2006, serie C, núm. 160, párr. 273; y Corte IDH, *Caso Neira Alegría y otros* vs. *Perú (Fondo)*, Sentencia del 19 de enero de 1995, serie C, núm. 20, párr. 60.

Fotografía: Archivo CDHDF.

Gráfico 2. Estimación del promedio de citas por cada mil internos(as) según centro de reclusión, 2011

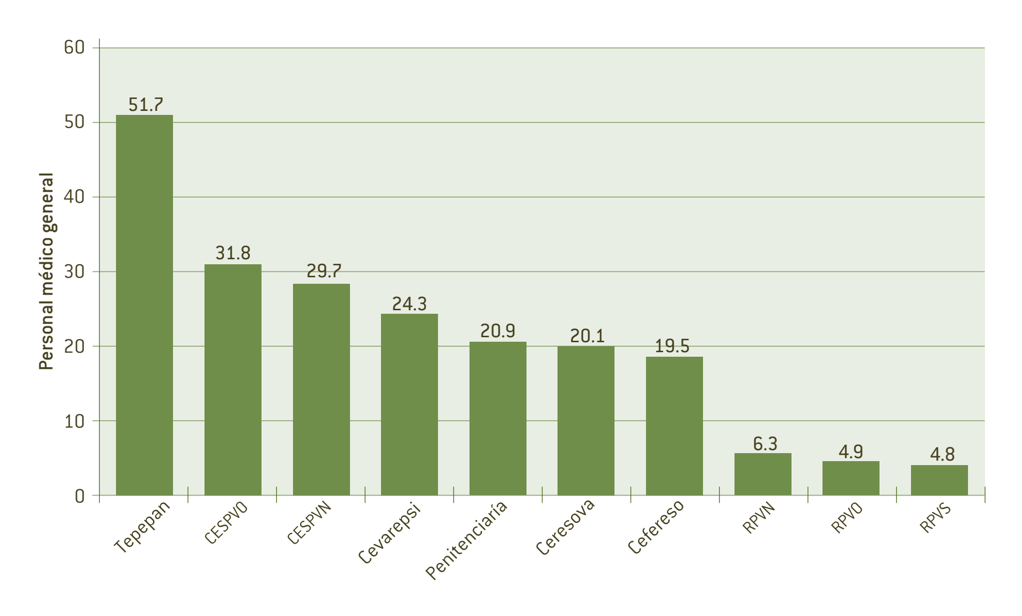
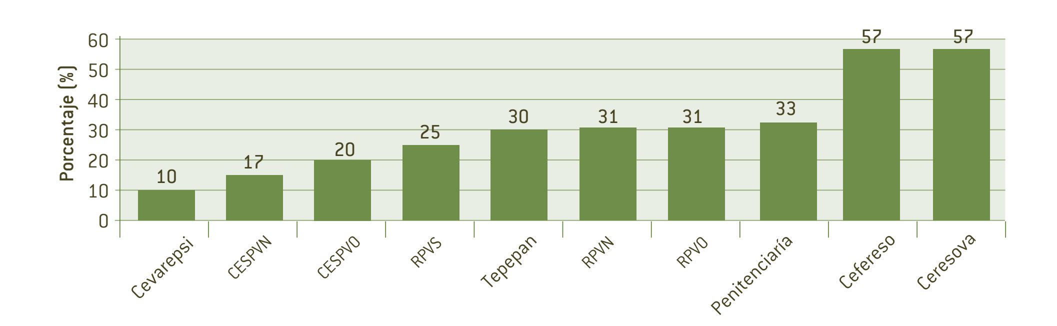


Gráfico 3. Porcentaje de personas entrevistadas que han tenido problemas con el personal de seguridad para acudir a los servicios médicos según centro de reclusión, 2011



En los últimos años, se documentaron algunos avances en la disponibilidad de servicios médicos en los reclusorios del Distrito Federal. Por ejemplo, en 2008 se inició un proyecto de remodelación de la Torre Médica, ubicada en el Centro Femenil de Readaptación Social Tepepan, con el propósito de mejorar la atención especializada que esta unidad hospitalaria brinda a la población en reclusión. En 2010 se habilitaron unidades médicas en los centros de readaptación social femenil y varonil de Santa Martha Acatitla (Cefereso y Ceresova) que habían sido inaugurados en 2004 y 2003 respectivamente, sin que fuesen habilitadas áreas de atención a la salud bajo la supervisión de la Secretaría de Salud.

No obstante, la disponibilidad aún no se encuentra debidamente garantizada en todos los reclusorios. Por ejemplo, los centros de ejecución de sanciones penales varoniles Norte y Oriente (CESPVN y CESPVO) no cuentan con unidades médicas; en diversos casos, los técnicos penitenciarios fungen como médicos y la infraestructura médica de los reclusorios preventivos varoniles Oriente, Norte y Sur (RPVO, RPVN y RPVS) y de la Penitenciaría se encuentra sumamente deteriorada por la antigüedad de sus instalaciones y la falta de mantenimiento.[9]

El análisis de los recursos humanos asignados a cada Unidad Médica advierte que la mayoría opera con una plantilla de personal proporcionalmente inferior a la que se cuenta para la atención de la población en el Distrito Federal, y que se encuentra disociada respecto del número de población beneficiaria de los servicios en cada centro.[10]

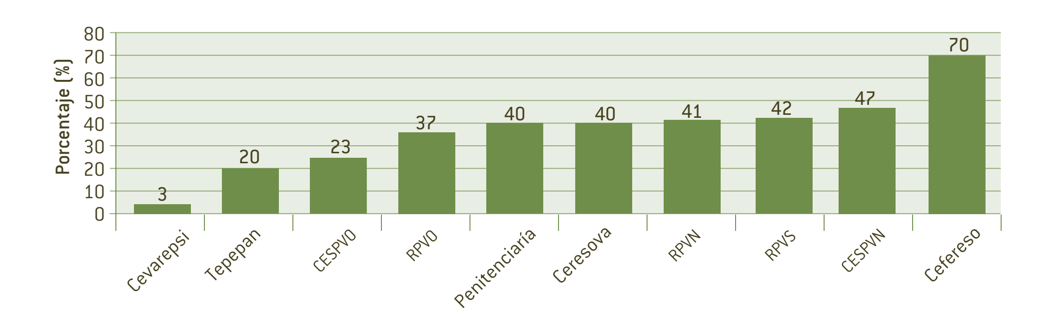
Los centros preventivos y los de ejecución de sanciones penales se encuentran en una desventaja comparativa con los demás reclusorios. En particular, en relación con la disponibilidad de personal médico general. Al contrario, las internas del Centro Femenil de Readaptación Social Tepepan se encuentran en contacto con el personal médico, de enfermería, e incluso de medicina especializada, quienes se encuentran adscritos a la Torre Médica Tepepan, por lo que obtienen promedios mucho más elevados de disponibilidad del derecho a la salud que el resto de la población, como se puede apreciar en el gráfico 1.

Otro factor vinculado con la disponibilidad de los servicios de salud de la población en reclusión se refiere al número de consultas diarias que se ofrecen en los distintos centros. En este aspecto es posible apreciar un problema importante en los tres reclusorios preventivos, ya que éstos cuentan con la disponibilidad más baja (*véase* gráfico 2).

9 De acuerdo con el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, los Estados deben "contar con un número suficiente de establecimientos, bienes y servicios públicos de salud y centros de atención de la salud, así como de programas". Según el referido Comité, la naturaleza precisa de los establecimientos, bienes y servicios depende de diversos factores. Sin embargo, de igual manera resalta que los servicios que se brinden deben incluir los factores determinantes básicos de la salud, como agua limpia potable y condiciones sanitarias adecuadas, hospitales, clínicas y demás establecimientos relacionados con la salud, personal médico y profesional capacitado y bien remunerado, así como los medicamentos esenciales señalados por la Organización Mundial de la Salud (OMS). *Cfr.* Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, *op. cit.*, párr. 12, inciso *a*.

10 Para apreciar esta circunstancia *véase* INEGI, CNDH y OACNUDH, *Indicadores sobre el derecho a la salud en México*, México, OACNUDH, 2011, p. 135.

Gráfico 4. Porcentaje de personas entrevistadas a quienes el personal de la Unidad Médica les negó alguna vez la atención según centro de reclusión, 2011



En estas condiciones, el Informe especial elaborado por la CDHDF destaca el hecho de que el personal médico, técnico y administrativo asignado es insuficiente para asegurar un servicio médico continuo en todos los turnos y durante toda la semana. Esta situación resulta particularmente preocupante en el contexto penitenciario, debido a que las personas en reclusión se encuentran en dependencia absoluta respecto de la atención que ofrecen las unidades médicas y que se encuentran inmersas en condiciones de vida que exacerban los factores de riesgo para su salud.[11]

Acceso a los servicios médicos

El elemento de accesibilidad es de particular importancia en el contexto penitenciario en el que las personas privadas de la libertad se encuentran bajo la total sujeción de la autoridad y con una movilidad restringida por las múltiples barreras físicas y controles que existen, los cuales pueden volverse obstáculos que comprometen el libre acceso a los servicios médicos.[12]

Como una constante en todos los centros, diversas personas entrevistadas en el marco del trabajo de campo realizado por la CDHDF[13] señalaron haber sido víctimas de obstaculización por parte del personal de Seguridad y Custodia para acceder a la Unidad Médica de su centro.[14] Estos hechos fueron denunciados con mayor recurrencia por los internos e internas del Ceresova y del Cefereso, instituciones que cuentan con una arquitectura de tipo panóptico y que permiten un sistema de vigilancia más estricto (*véase* gráfico 3).

Incluso, mediante los cuestionarios practicados a internas e internos, el Informe especial de la CDHDF revela la existencia de casos de extorsión, principalmente en los reclusorios preventivos y en el Ceresova. Estos hechos ponen en riesgo el acceso económico a la salud. Sobre este punto, es preciso

11 Al respecto, es importante destacar el papel que desempeñan tanto los aspectos individuales como el contexto social en el que se desenvuelven las personas en su relación con la salud. Sobre ello, puede afirmarse que los "determinantes de la salud" incluyen "desde el nivel micro en que operan los factores biológicos individuales hasta los niveles macro que expresan las condiciones sociales en que viven las poblaciones y en las cuales se produce el fenómeno salud-enfermedad". *Véase* Organización Panamericana de la Salud, "Introducción a la Epidemiología Social", en *Boletín Epidemiológico*, vol. 23, núm. 1, Washington, OPS/OMS, marzo de 2002, p. 7, citado en CDHDF, *Informe especial sobre el derecho a la salud de las personas privadas de la libertad en los centros de reclusión del Distrito Federal 2010-2011*, México, CDHDF, 2011, p. 19.

12 De acuerdo con el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, los establecimientos, bienes y servicios de salud deben ser accesibles a todos, sin discriminación alguna, y a partir de cuatro dimensiones superpuestas que son no discriminación; accesibilidad física; accesibilidad económica (asequibilidad), y acceso a la información. *Cfr*. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, *op. cit.*, párr. 12, inciso *b*.

13 El trabajo de campo incluyó la aplicación de 535 cuestionarios a internas e internos de los 10 centros de reclusión. Esta actividad se realizó entre los meses de mayo y junio de 2011.

14 Aun y cuando el Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley de las Naciones Unidas refiere que las y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley "asegurarán la plena protección de la salud de las personas bajo su custodia y, en particular, tomarán medidas inmediatas para proporcionar atención médica cuando se precise". *Véase* Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 34/169 del 17 de diciembre de 1979, artículo 6º.

Fotografía: Archivo CDHDF.

Gráfico 5. Porcentaje de personas entrevistadas que estuvieron enfermas en zonas de aislamiento y no recibieron atención médica según centro de reclusión, 2011

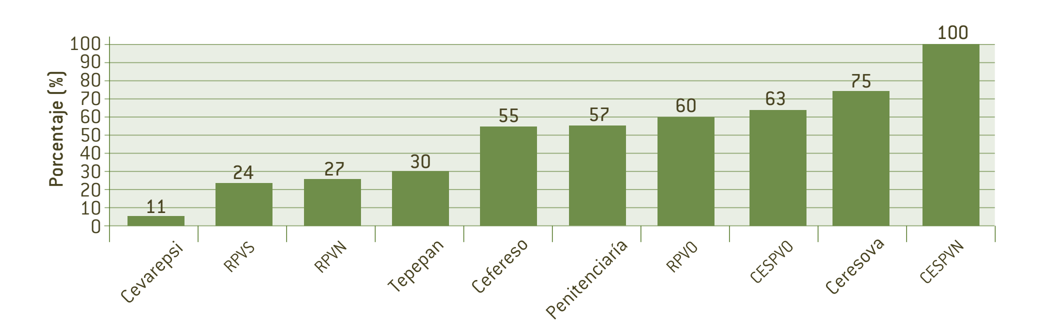
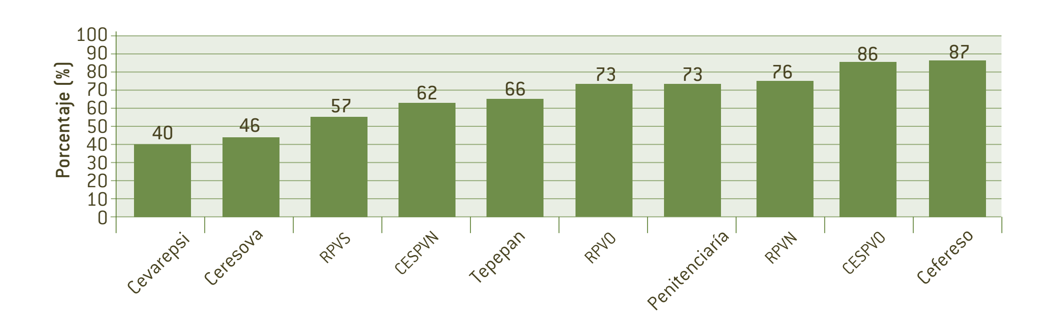


Gráfico 6. Porcentaje de personas entrevistadas que no siempre tienen acceso a los medicamentos según centro de reclusión, 2011



recordar que distintos instrumentos internacionales, así como la Ley de Ejecución de Sanciones Penales y Reinserción Social para el Distrito Federal, estipulan que el acceso al tratamiento y a los medicamentos para las personas en reclusión debe ser totalmente gratuito.[15]

La accesibilidad también se ve limitada en ocasiones por el mismo personal de las unidades médicas, con el argumento de la insuficiencia de fichas o citas, de la falta de personal o sin razones explícitas.[16] Estas circunstancias fueron denunciadas con mayor recurrencia por las internas entrevistadas en el Cefereso (*véase* gráfico 4).

Otra problemática evidenciada en el Informe especial se relaciona con la accesibilidad de la atención para las personas que se encuentran en las zonas segregadas, ya sea en los módulos de máxima seguridad, en los dormitorios de castigo o en las zonas de protección.[17] La posibilidad de acceso a los servicios médicos para estas personas sin libre movilidad depende en gran medida de la valoración inicial, sin criterio médico objetivo, que el personal técnico o de seguridad hace respecto de su estado de salud; así como de la disponibilidad de los elementos de seguridad para acompañarlas a la Unidad Médica. Este problema se agudiza en un contexto en que, a pesar de un mandato legal internacional y local claro, el personal médico no acude a los dormitorios a valorar el estado de salud de la población.[18]

Sobre este particular, es importante referir que la mayoría de las personas entrevistadas que estuvieron enfermas en una zona de aislamiento denunciaron no haber recibido atención médica. Esta situación, de acuerdo con el Informe especial de la CDHDF, parece darse con mayor frecuencia en los centros de ejecución de sanciones penales, en el Ceresova y en el RPVO (*véase* gráfico 5).

Calidad y aceptabilidad de la atención médica

La aceptabilidad[19] y calidad[20] de la atención médica son otros factores esenciales del derecho a la salud; incluyen la percepción acerca del trato que las y los pacientes reciben por parte del personal de la Unidad Médica, así como el acceso al tratamiento y, de requerirse, a la atención especializada.

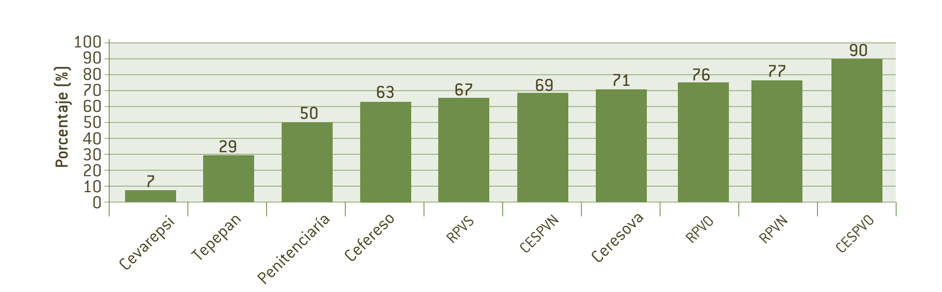
15 *Véanse* Conjunto de Principios para la Protección de Todas las Personas Sometidas a Cualquier Forma de Detención o Prisión, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 43/173 del 9 de diciembre de 1988, Principio 24; Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas, *op. cit*., Principio x; y Ley de Ejecución de Sanciones Penales y Reinserción Social para el Distrito Federal, *Gaceta Oficial del Distrito Federal*, 17 de junio de 2011, artículo 101.

16 Al respecto, debe recordarse que las personas detenidas deben recibir atención y tratamiento médico cada vez que sea necesario. *Cfr.* Conjunto de Principios para la Protección de Todas las Personas Sometidas a Cualquier Forma de Detención o Prisión, Principio 24.

17 Debe recordarse que de acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) "se prohibirán las medidas o sanciones de aislamiento en celdas de castigo" y que "estarán estrictamente prohibidas las medidas de aislamiento de las mujeres embarazadas; de las madres que conviven con sus hijos al interior de los establecimientos de privación de libertad; y de los niños y niñas privados de libertad". *Cfr.* Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas, Principio XXII.

18 Es importante no pasar por alto que si bien, como se ha resaltado anteriormente, CIDH ha señalado que las medidas o sanciones de aislamiento en celdas de castigo deben ser prohibidas, existen otras determinaciones en el ámbito internacional que refieren que, si éstas se aplican, el personal médico deberá visitar todos los días a las y los internos que estén cumpliendo tales sanciones disciplinarias, e incluso deberá informar al director si considera necesario poner fin o modificar la sanción impuesta. *Cfr.* Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, reglas 25.1 y 32.3; y Reglamento de los Centros de Reclusión del Distrito Federal, artículo 107.

Gráfico 7. Porcentaje de personas entrevistadas que requieren atención médica especializada y permanente según centro de reclusión, 2011



El trabajo de campo proporcionó elementos para suponer que las y los internos no son tratados ni valorados de la misma forma y en el mismo nivel de calidad que las personas en libertad. Las entrevistas con el personal de Seguridad y de las unidades médicas[21] revelan el uso de un lenguaje, en muchos casos, despectivo al referirse a las personas en reclusión; y se reportaron casos en que estos prejuicios parecen justificar limitaciones a la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los servicios de salud proporcionados a esa población. Por ejemplo, se justifica la negativa de atención por la recurrencia en la que una persona acude al servicio médico o porque se le acusa de fingir estar enferma.

El acceso a los medicamentos es otra de las problemáticas que denuncian las personas en los centros de reclusión.[22] Aunque, durante las visitas, las unidades médicas reportaron en su mayoría un abasto casi óptimo de las farmacias, las y los internos entrevistados denunciaron dificultades generalizadas para acceder al tratamiento. Esta divergencia permite suponer la existencia de irregularidades en la gestión y distribución de los medicamentos (*véase* gráfico 6).

El seguimiento médico de las y los pacientes constituye el eje central de un servicio de atención médica orientado hacia la curación y rehabilitación de las personas. Sin embargo, a través de las entrevistas se observó que, por lo general, las personas que tienen alguna enfermedad o padecimiento que requiere de atención periódica no se benefician con las facilidades para su seguimiento, lo que tiene como consecuencia que en muchos casos, por las dificultades que implica el proceso de accesibilidad, no acudan a la Unidad Médica para su revisión o tarden tiempo en ser atendidas. La atención médica se proporciona exclusivamente en casos graves o una vez que la CDHDF ya ha intervenido a raíz de la interposición de una queja; las excepciones son Centro femenil de Tepepan y del Cevarepsi, donde las internas y los internos están en contacto con médicos especialistas (*véase* gráfico 7).

La calidad de la atención también requiere de la posibilidad de contar con un acceso oportuno a la atención especializada en los

19 La aceptabilidad implica que los establecimientos, bienes y servicios de salud deberán ser respetuosos de la ética médica y la cultura de las personas, minorías, pueblos o comunidades. En el mismo sentido, deben ser sensibles a la perspectiva de género y ser concebidos para respetar la confidencialidad y autonomía de los pacientes respecto de su propia salud, al tiempo de garantizar a estos últimos su consentimiento informado en la relación médico-paciente. *Cfr. Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas*, Principio x; y Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, *op. cit.*, párr. 12, inciso *c*.

20 El concepto de *calidad* refiere que los establecimientos, bienes y servicios de salud deberán ser también apropiados desde el punto de vista científico y médico, y que entre otros aspectos se requiere de personal médico capacitado, medicamentos y equipo hospitalario científicamente aprobados y en buen estado, agua limpia potable y condiciones sanitarias adecuadas. *Cfr*. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, *op. cit*., párr. 12, inciso *d*.

21 Durante las visitas realizadas a los centros de reclusión entre mayo y junio de 2011, se aplicaron 83 cuestionarios a personal de seguridad y custodia y se realizaron 10 entrevistas semiestructuradas con las personas encargadas de los servicios médicos.

22 De acuerdo con el propio Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, la creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad incluye, entre otros aspectos, el suministro de medicamentos esenciales. *Cfr*. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, *op. cit*., párr. 17.

hospitales o instituciones médicas de especialidad.[23] La investigación arrojó una serie de obstáculos para la accesibilidad y calidad de dicha atención. En particular, las y los internos refieren la dilación de las gestiones para la obtención de las citas, las condiciones de transporte inseguras e inadecuadas para el estado de salud de las personas enfermas, malos tratos y humillaciones a las que son sometidas las personas referidas por parte del personal de custodia, así como la falta de seguimiento médico oportuno al regreso a los centros de reclusión.

El cierre temporal de la Torre Médica Tepepan a causa de su remodelación ha tenido repercusiones directas en las dificultades observadas en el acceso a la atención especializada. En este caso, las referencias se hacen hacia otras instituciones, cuyos servicios se encuentran ya de por sí saturados o que no cuentan con las condiciones de seguridad oportunas para atender a personas privadas de la libertad.

Atención de grupos en situación de vulnerabilidad

A través de su trabajo en los centros de reclusión del Distrito Federal, la CDHDF ha identificado que las mujeres y las y los hijos que viven con ellas; las personas adultas mayores; las personas con discapacidad física, sensorial, mental o psicosocial; así como las personas que viven con VIH/sida, son propensas a ser víctimas de una discriminación múltiple debido a su situación jurídica y a su condición de género, edad o estado de salud.

En muchos casos, estas personas y grupos de población son discriminados en su acceso a los servicios de salud de medicina general, además de no contar con la atención especializada que requieren en virtud de su sexo, edad, estado de salud o discapacidad.

Por ejemplo, el trabajo de campo realizado permitió evidenciar que las mujeres del Cefereso presentan mayores dificultades para acceder a medicamentos y al seguimiento médico después de una referencia; 37% de las internas no accede a información sobre métodos anticonceptivos y 58% no es atendida por personal médico femenino, a pesar de la Recomendación emitida en este sentido por la CDHDF.[24] No existen medidas integradas en programas de acción que permitan avanzar hacia la disponibilidad y el acceso a una atención médica especializada para todas las mujeres en reclusión, ni tampoco una atención pediátrica y nutricional integral que permita el pleno desarrollo físico y mental de sus hijos e hijas.

Las personas inimputables o con discapacidad mental o psicosocial en el Cevarepsi si bien están bajo la vigilancia de personal médico especializado, tienen dificultades para acceder a los medicamentos y no disponen de alternativas al tratamiento farmacológico. En los demás centros, estas personas no tienen acceso a una atención especializada ni tampoco a actividades educativas, laborales o recreativas orientadas a mejorar su calidad de vida y a promover su reinserción.

Estrategias a seguir

Frente a la situación precaria de los servicios médicos en los centros de reclusión del Distrito Federal, la CDHDF recomienda a los entes públicos del Distrito Federal –en particular a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal y la Secretaría de Salud del Distrito Federal, en el marco de sus respectivas competencias– adoptar todas las medidas legislativas, administrativas, de política pública y cualquier otra que se encuentre a su alcance para respetar, proteger y garantizar la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad de la atención a la salud de las personas privadas de la libertad.

Estas obligaciones se desprenden de los instrumentos internacionales así como de la normatividad local, y constituyen un imperativo jurídico para el Estado que debe

23 De acuerdo con las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, “se dispondrá el traslado de los enfermos cuyo estado requiera cuidados especiales, a establecimientos penitenciarios especializados o a hospitales civiles”. *Cfr*. Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, Regla 22.2.

24 CDHDF, Recomendación 3/1997, segundo punto recomendatorio.

observarse de conformidad con los principios de no discriminación y de progresividad –prohibiendo cualquier medida regresiva– hasta el máximo uso de los recursos disponibles.

El Informe especial enfatiza que estos esfuerzos deben ir de la mano con la definición de una estrategia integral e institucionalizada de promoción a la salud que ponga en el centro la atención de los factores determinantes de la salud y analizando, entre otros aspectos, los factores de morbilidad de la población en reclusión; las acciones de vigilancia epidemiológica y prevención de enfermedades; el mejoramiento de las condiciones de estancia de las personas y el combate a las inequidades que afectan a las personas privadas de la libertad en el acceso y pleno goce de su derecho a la salud.



Fotografía: Archivo CDHDF.

CONOCE TUS DERECHOS COMO EMPLEADA DEL HOGAR

SALARIO DIGNO
Que cubra las necesidades básicas de tu familia, de acuerdo al trabajo que realices.

CONTRATO DE TRABAJO POR ESCRITO
Estableciendo las condiciones laborales mínimas por parte de la empleada y la empleadora

AGUINALDO
A recibir antes del 20 de diciembre de cada año, correspondiente a 15 días de salario o su equivalente si no has cumplido un año de trabajo

JORNADA LABORAL JUSTA
Máximo 8 horas diarias, como establece la ley federal del trabajo

VACACIONES
Mínimo 6 días al cumplir un año de servicio, aumentando 2 días por cada año siguiente hasta un máximo de 12 días con goce de salario integro

SEGURO SOCIAL
Para cubrir los gastos por enfermedad o accidente laboral

JUBILACIÓN
Remuneración mensual recibida después de cumplir 25 años de trabajo.

TRATO RESPETUOSO
Sin nombres despectivos o denigrantes. Somos EMPLEADAS DEL HOGAR

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO
Uno por cada 6 días de trabajo y los feriados por ley (1o de enero 5 de febrero, 21 de marzo, 1o de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 25 de diciembre), con goce de salario integro.

¡INDEMNIZACIÓN
En caso de despido injustificado o violación a tus derechos laborales.

TUS DERECHOS TAMBIÉN IMPLICAN OBLIGACIONES:

Cuidar y conservar el manejo de la casa y sus pertenencias.

Manejar cuidadosamente los utensilios de trabajo, siguiendo las instrucciones de seguridad, especialmente los electrodomésticos.

No llevar a personas ajenas a tu trabajo. Si es un familiar, debes avisar a tus empleadores.

Desempeñar profesionalmente tu trabajo, con honestidad y buena actitud, no faltar sin justificación ni afectar las relaciones humanas.

Respetar a tus empleadores, a su familia y alas personas que los visitan

Al terminar tu relación laboral, deberás avisar con una semana de anticipación y establecer claramente los motivos de tu salida.

DERECHOS HUMANOS DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR INDÍGENAS:

Las empleadas del hogar, además de los derechos arriba mencionados, quienes son indígenas, tienen otros derechos adicionales que tienen como finalidad complementar o compensar, las inequidades existentes y la falta de ejercicio de sus derechos humanos fundamentales o bien la ausencia de políticas públicas gubernamentales. Históricamente, los miembros de los pueblos y comunidades indígenas, de manera individual o colectiva han tenido situaciones de desventaja social, producto de la marginación, la pobreza, la discriminación y la exclusión, por ello las siguientes medidas son parte de los derechos consagrados en las leyes mexicanas y en tratados e instrumentos internacionales para garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de los pueblos indígenas, en particular las mujeres indígenas.

- Derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer ante la ley y las instituciones, y la no discriminación dentro y fuera de la comunidad a la que pertenece.
- Derecho a una identidad indígena y pertenecer a una comunidad, a pesar de estar fuera de ella sin restricciones de ningún tipo, ya que no es por gusto sino por necesidad y en ejercicio de un derecho que es el derecho al trabajo.
- Derecho a practicar y revitalizar sus tradiciones y costumbres culturales en el ámbito que le sea posible, considerando siempre como límite el respeto a los derechos humanos de los demás.
- Derecho a profesar la creencia religiosa que mejor le parezca
- Derecho a conservar y enriquecer su medicina tradicional
- Derecho a conservar y a expresarse en su lengua materna sin ser objeto de discriminación o prohibición alguna.



Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar A.C.
Medellín 33 Col. Roma

5207 5466

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DEL DISTRITO FEDERAL

Oficina sede
Av. Universidad 1449,
col. Florida, pueblo de Axotla,
del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600

Unidades desconcentradas

NORTE
Payta 632,
col. Lindavista,
del. Gustavo A. Madero,
07300 México, D. F.
Tel.: 5229 5600 ext.: 1756

SUR
Av. Prol. Div. del Norte 5662,
Local B, Barrio San Marcos,
del. Xochimilco,
16090 México, D. F.
Tel.: 1509 0267

ORIENTE
Cuauhtémoc 6, 3er piso,
esquina con Ermita,
Barrio San Pablo,
del. Iztapalapa,
09000 México, D. F.
Tels.: 5686 1540, 5686 1230
y 5686 2087

Centro de Consulta y Documentación
Av. Universidad 1449,
edificio B, planta baja,
col. Florida, pueblo de Axotla,
del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600, ext.: 1818

www.cdhdf.org.mx

Visítanos y deja tus comentarios en:
http://dfensor.blogspot.com/ facebook twitter

No basta con aumentar la oferta de empleo para las mujeres: deben emprenderse acciones a fin de mejorar las condiciones de ese empleo.

Michel Hansenne
ex director general de la OIT